



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB
FACULDADE DE DIREITO

LEANDRO HENRIQUE COSTA BEZERRA

**A CULPA DO CAVALO: ENSAIO JURIPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO EM ACIDENTES LABORAIS**

BRASÍLIA

2017



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
FACULDADE DE DIREITO

LEANDRO HENRIQUE COSTA BEZERRA

**A CULPA DO CAVALO: ENSAIO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR
DO TRABALHO EM ACIDENTES LABORAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília –
UnB.

Orientadora: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado.

BRASÍLIA

2017



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
FACULDADE DE DIREITO

LEANDRO HENRIQUE COSTA BEZERRA

**A CULPA DO CAVALO: ENSAIO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR
DO TRABALHO EM ACIDENTES LABORAIS**

Monografia apresentada como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito pela
Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
pela seguinte banca examinadora:

Professora Doutora Gabriela Neves Delgado (Orientadora)

Mestre Lara Parreira de Faria Borges (Membro I)

Mestre Rodrigo Leonardo de Melo Santos (Membro II)

Professora Doutora Inês Lopes Matos Carneiro (Suplente)

Brasília, 23 de junho de 2017.

*A Socorro de Maria Costa Bezerra e José Henrique Bezerra,
indispensáveis em minha vida.*

AGRADECIMENTOS

A quem agradeço por esta monografia são aqueles cuja gratidão é inestimável e que sempre me deram força para conclusão desta etapa acadêmica. Obrigado Deus, pela saúde ao longo dos anos e as oportunidades lançadas na minha carreira! Tenho a certeza de que a fé foi o suficiente para acreditar que era e é possível.

Obrigado à Socorro de Maria Costa Bezerra e José Henrique Bezerra, meus pais. É imenso o amor que tenho por vocês e admiração por sempre estarem ao meu lado. Na reprovação do vestibular até a aprovação vocês caminharam junto a mim, com momentos de choro e alegria, apoiando a minha escolha de estudar em Brasília.

Agradeço à Letícia Cristina Costa Bezerra, minha irmã. Obrigado pelas semanas mais cansativas da faculdade, você estar ao meu lado com palavras de conforto! Obrigado pelas brigas e discussões entre irmãos! Sei que elas provam a falta que um faz ao outro e a amizade que existe entre nós. Obrigado pelo companheirismo!

Obrigado à Marinaldes Costa Cerqueira. Foi com você que aprendi a andar, falar, ler e escrever. Obrigado por ter dedicado parte de sua vida a mim! Obrigado por cuidar de mim quando estava doente! Apesar dos últimos anos termos nos afastado, meu coração sempre vai estar perto.

In memoriam, obrigado aos meus avós maternos, Santana da Silva Costa e Andreлина Nazareno Costa, e avô paterno Waldemar Rodrigues Bezerra. Saudade demais de todos! Obrigado também à minha avó paterna Antônia Vale Bezerra pelo carinho e afeto!

Aos meus familiares e amigos, um forte agradecimento pela constante presença na minha vida. Em especial, aos amigos Guilherme Gomes Vieira, Raianne Liberal Coutinho, Nayara Fernandes da Silva, Letícia Bettina Granados Goulart, Lane Ferreira da Silva, Regina Luisi Simões Antunes de Moura Andrade e Gizélia Barros Neta Inajosa pelos telefonemas, mensagens de carinho e confiança passadas a todo o momento.

Obrigado à Dra. Gabriela Neves Delgado, minha primeira referência no Direito do Trabalho. Obrigado pelas brilhantes aulas na faculdade que me fizeram decidir qual área seguir. Obrigado pela orientação das minhas primeiras pesquisas jurídicas! Obrigado por esta nova parceria! Agradeço sempre pela atenção, disposição e ânimo para a orientação acadêmica!

Agradeço à Mestre Lara Parreira de Faria Borges pela disponibilidade em participar deste projeto. Obrigado pelos almoços juntos, conversas e ideias produtivas, críticas, sugestões de leitura

e o que fosse possível para esta produção acadêmica. Você é um exemplo de dedicação que quero seguir na minha vida profissional! Sem sua ajuda, esta dissertação de final de curso não existiria! Obrigado por confiar em mim!

Obrigado ao Dr. Henrique Araújo Costa que durante toda a graduação esteve presente para dúvidas, angústias e comemorações. Agradeço pela disponibilidade! Obrigado pelos melhores conselhos acadêmicos! Obrigado pela amizade!

Agradeço aos servidores do Tribunal Superior do Trabalho, em especial aos que trabalham na Biblioteca Délio Maranhão, pela prestatividade para as buscas por doutrina e jurisprudência associada ao tema. Obrigado pela ótima estrutura e bibliografia atualizada da Biblioteca!

“As rajadas do vento haviam aumentado e pareciam trazer consigo a morte do trabalho, uma escassez que mataria muitos homens.”
(Émile Zola. ***Germinal***. p.6)

RESUMO

A responsabilidade social corresponde ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho da empresa para manutenção do patamar mínimo civilizatório, ou seja, a prevenção de danos ao trabalhador. No entanto, nem sempre há preocupação para prevenção de danos. Esta pesquisa observa a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho, com análise crítica e quantitativa dos principais acórdãos de Embargos de Divergências ao Tribunal Superior do Trabalho publicados entre novembro de 2014 a fevereiro de 2017. Ademais, em direito comparado, avalia-se a legislação brasileira à espanhola sobre acidentes de trabalho com o intuito de aprimoramento da proteção acidentária no Brasil, especialmente contra os riscos previsíveis no meio ambiente do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: responsabilidade civil, acidente de trabalho, meio ambiente do trabalho, Embargos de Divergência, Tribunal Superior do Trabalho, direito comparado.

ABSTRACT

The social responsibility corresponds to compliance of occupational safety and health rules in the company for the maintenance of minimum civilization level, in other words, preventing damage for employees. However, there is not always concern to avoiding damage. The research points out the Employers' Liability in accidents at work, with critical and quantitative analyzes of the principals court rulings in Split Decision to the Superior Labor Court published between November 2014 and February 2017. Furthermore, in comparative law, follows up Brazillian and Spanish legislation about accidents at work in order to improve the safeguard accident in Brazil, especially against predictable risks at work environment.

KEY WORDS: civil Liability, accident at work, work environment, Split Decision, Superior Labor Court, comparative law.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	12
2. CAPÍTULO I – TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE.....	14
2.1 Construção paradigmática da valorização do trabalho humano	14
2.2 A segurança e saúde do meio ambiente do trabalho como um direito	18
2.3 A responsabilidade civil no âmbito trabalhista.....	24
2.4 Advento da responsabilidade pelo risco	30
2.5 Aspecto evolutivo da proteção acidentário do Brasil	37
2.6 Repercussões jurídicas e sociais do acidente no contrato de trabalho.....	42
3. CAPÍTULO II – A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	48
3.1 Metodologia.....	48
3.2 Análise jurisprudencial das decisões de Embargos de Divergência ao TST.....	51
3.2.1 Preponderância do sexo em acidente de trabalho	52
3.2.2 Atividade prestada no momento do acidente de trabalho.....	57
3.2.3 Espécies de dano com maior incidência em acidentes de trabalho	63
3.2.4 Fator gerador da indenização.....	68
3.2.5 Teses da responsabilidade civil: a culpa presumida	72
4. CAPÍTULO III – DIREITO LABORAL COMPARADO: RESPONSABILIDADE PATRONAL POR ACIDENTE DE TRABALHO NOS SISTEMAS JUSLABORAIS ESPANHOL E BRASILEIRO	74
4.1 Método comparativo.....	74

4.2 Considerações da responsabilidade empresarial por acidentes laborais na Espanha: a Lei Geral da Seguridade Social (LGSS)	75
4.3 Aplicabilidade do <i>Punitive Damages</i> no ordenamento jurídico espanhol e brasileiro.....	81
4.4 Responsabilidade penal no meio ambiente do trabalho	85
4.5 Teoria do Risco na Espanha: breve exposição da Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL)	87
5. CONCLUSÃO.....	92
6. ANEXO I – PRINCIPAIS EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA CONHECIDOS ENTRE NOVEMBRO DE 2014 E FEVEREIRO DE 2017	95
7. REFERÊNCIAS	100

1.INTRODUÇÃO

Esta pesquisa apresenta a capacidade de esclarecer aquilo que se observa com perspectivas múltiplas sobre a mesma temática. A visão do infortúnio laboral depende dos nossos conceitos e valores atrelados. Se é uma percepção protetiva do empregado, vão-se buscar justificativas para os acontecimentos e a reparação do hipossuficiente¹.

A recente proteção dos Estados Democráticos ao valor social e digno do trabalho remonta ao patamar mínimo civilizatório, por constituir princípios de Direito Público direcionadas ao empresário e em atenção ao empregado, para o cumprimento das normas de segurança, saúde e medicina do trabalho. No entanto, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 2,3 milhões de pessoas morrem de acidentes do trabalho ou doenças advindas do meio laboral todos os anos². Desta forma, de quem é a responsabilidade?

É fácil responsabilizar o empregador na interferência culposa explícita no evento acidente. No entanto, por exemplo, o acidente dum empregado ao cair do cavalo na fazenda durante sua atividade laboral, a culpa é do cavalo? Nesse sentido, a ordem constitucional no Brasil visa a reparação do dano, atribuindo a um responsável o dever de indenizar a vítima, independente da *culpa latu* sensu do agressor, decorrente do dever geral de cuidado de prevenção em acidentes de trabalho.

A pesquisa “A Culpa do Cavalo: ensaio jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho em acidentes laborais” busca atestar as diferenciadas argumentações das teorias da responsabilidade utilizadas pela SBDI-1 do TST para reparação da vítima obreira.

Esta Monografia divide-se em três capítulos centrais para tratarmos da questão dos acidentes laborais. No primeiro capítulo, intitulado “Trabalho, Constituição e Responsabilidade”, é explanada a Constitucionalização do Direito Laboral dentro do paradigma de Estado Democrático de Direito para exigência da postura ética empresarial em adequar o meio ambiente do trabalho a condições seguras para o empregado.

Depois, ainda no primeiro capítulo, pretende-se esclarecer brevemente sobre o surgimento da responsabilidade civil nos ordenamentos jurídicos e como decorreu sua aproximação à seara

¹ **JANELA da Alma**. Direção de João Jardim e Walter Carvalho; Produção de Flávio R. Tambellini. Rio de Janeiro: Copacabana Filmes, 2002, 1 DVD (73 min).

² ILO (2011), **ILO Introductory Report: Global Trends and Challenges in Occupational Safety and Health**, XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul 11-15 September 2011.

trabalhista, ressaltando o sentido objetivo (sem culpa) e subjetivo (com culpa) da responsabilidade. Também é abordada uma rápida evolução da proteção acidentária no Brasil, tendo último marco normativo a Lei 8.213/91.

Após evidenciar um panorama conceitual dos acidentes de trabalho, o próximo capítulo foca na “responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho na perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho: uma análise jurisprudencial”. Este é o cerne da pesquisa, tendo em vista um estudo de dados quantitativos coletados das decisões de Embargos de Divergência da SBDI-1 do TST quanto a preponderância do sexo em acidentes de trabalho, atividade prestada no momento do infortúnio, espécie de danos com maior incidência, fator gerador da indenização e preponderância de teses da responsabilidade civil. Foram **27** acórdãos analisados (**Anexo 1**), com data de publicação entre novembro de 2014 a fevereiro de 2017.

Posteriormente, no terceiro capítulo, a Monografia realiza um estudo científico de Direito Comparado entre os países Brasil e Espanha, em discussão especial sobre as leis e jurisprudências de ambos os países sobre a temática de acidentes laborais. O estudo foca nas semelhanças entre as Lei Geral da Seguridade Social com a Lei nº 8.213/91 e a Lei de Prevenção de Riscos Laborais com a NR nº9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais).

Ademais, este último capítulo discute a aplicabilidade do *punitive damages* em sistemas de *Civil Law*, seja por critério objetivos ou subjetivos/jurisprudenciais de delimitação e as possíveis sanções penais, no Brasil e na Espanha, em caso de descumprimento do empregador de medidas necessárias de seguridade e higiene no meio laboral como prevenção de riscos laborais.

O objetivo desse estudo está em demonstrar, a partir de dados quantitativos extraídos das decisões de Embargos de Divergência da SBDI-1 do TST, a aplicação das teorias da responsabilidade civil e suas repercussões em efeitos jurídicos e sociais no contrato de trabalho. Não menos importante, são apresentadas sugestões advindas do ordenamento espanhol para aperfeiçoamento da jurisprudência brasileira sobre a matéria de infortúnios, além da apresentação das semelhanças legislativas entre os países citados.

2. CAPÍTULO I – TRABALHO, CONSTITUIÇÃO E RESPONSABILIDADE³

*“Vai terminar moribundo
Com um pouco de paciência
No fim da fila do fundo
Da previdência
Parte tranquilo, ó irmão
Descansa na paz de Deus
Deixaste casa e pensão
Só para os teus”
Chico Buarque⁴*

2.1 Construção paradigmática da valorização do trabalho humano

A constante mutação das visões de mundo decorre das necessidades definidas pelo ser humano, sedimentadas pelo conhecimento da ciência normal. Esta constitui uma noção ou pressuposto essencial para o alcance do inédito⁵. Uma visão de mundo estuda a realidade até que se demonstre insuficiente para satisfação das necessidades coletivas.

A partir da constatação de insuficiência do modelo, busca-se uma nova forma de ver o mundo e, quando aceita pela comunidade científica, a nova visão rompe-se com a anterior. Em cada ruptura, proporcionada pela Revolução Científica, uma nova perspectiva de mundo é apresentada por teorias compartilhadas e internalizadas na comunidade científica, assim chamado de paradigma. Num primeiro momento, as novas teorias advindas de uma construção paradigmática serão suspeitas e de poucos adeptos, no entanto, a força argumentativa do paradigma e a crise do modelo anterior criam uma aceitação de efeito multiplicador na comunidade científica⁶.

Na Idade Média, entre os séculos V e XV, o paradigma do modo de produção feudal era sustentado pela relação de vínculo pessoal, seja de obrigações do servo a cumprir para com o senhor feudal ou de prestações de serviços fornecidas pelo vassalo decorrentes da cessão de terras do

³ O objetivo deste capítulo é um estudo sobre a responsabilidade civil do empregador para fins de reparar os danos existentes ao obreiro em decorrência de infortúnios laborais. Diante da harmonia entre o Direito do Trabalho e Previdenciário, proporcionado pela constitucionalização das duas searas, não se deve ignorar as estruturas da Previdência Social de grande importância para o trabalhador, em especial, a Lei 8.113/1990. Depreende-se que, portanto, a preocupação maior deste capítulo foi em matéria trabalhista e civil da responsabilidade.

⁴ Fragmento da música de Chico Buarque “Vai trabalhar vagabundo”.

⁵ KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998. p.24.

⁶ KUHN, Thomas S. Ob, cit., p.202.

suserano⁷. A prerrogativa de mando nas ações do trabalhador dava ao senhor da terra o comando de todas as esferas da vida, tornando inexistente, desta forma, a liberdade individual.

A substituição de paradigmas também afetou a ciência do Direito, logo, com a ascensão da classe burguesa motivada pela crescente industrialização, a partir do século XVIII, surge um ramo jurídico especializado responsável na regulação da relação de trabalho na ordem do Constitucionalismo Moderno – o Direito do Trabalho.

As Monarquias Nacionais entraram em decadência pela oposição com o pensamento econômico-liberal da livre circulação de capital e mercadorias. Deu-se, então, a construção de um Estado mínimo formulador de normas gerais e abstratas, a fim de assegurar as vontades individuais com a proteção da propriedade privada dos meios de produção. É no paradigma do Estado Liberal, com o binômio *Capital vs. Trabalho*, que surgiu, pela primeira vez, a relação de emprego pela típica subordinação jurídica entre o proletariado e o empregador⁸.

O princípio da primazia da Constituição, no paradigma liberal, tinha como concepção um documento constitucional escrito com normas direcionadas ao Estado e à sociedade, conforme a Constituição do Estados Unidos da América (1787) e a Constituição da França (1791)⁹. Diante da percepção dos direitos de primeira geração, John Locke afirmou que na propriedade é reconhecida um direito natural do indivíduo, confundindo-se com a sua liberdade e associada ao trabalho livre¹⁰.

A amplitude de direitos estritamente individuais somada a inercia do Estado na proteção da sociedade civil e política para amenizar as desigualdades materiais fomentaram uma crise de reivindicações geradas no contexto pós I Guerra Mundial, dominadas pela doutrina socialista¹¹. Surgiu, portanto, um Estado Intervencionista – regulador da ordem econômico-social – a fim de satisfazer as necessidades sociais a partir da democratização da sociedade política e civil¹².

⁷ ARAÚJO, Romilda Ramos de. SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v.14, n.1, p.53-66, janeiro/março, 2007. p.57.

⁸ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016. p.19.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015. p.26-27.

¹⁰ WEFFORT, Francisco C. (Org.). **Os clássicos da política 1**. Maquiavel, Hobbes, Locke, Montesquieu, Rousseau. “O Federalista”, 14 ed. São Paulo: Ática, 2009. p.85.

¹¹ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.p.70.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015. p.27.

O paradigma do Estado Social teve como marcos a Constituição do México (1917), a de Weimar na Alemanha (1919) e, no Brasil, a Constituição de 1934, as quais adotaram maior intervenção nas diferenças de classe existentes¹³. Era nítida a exploração da força de trabalho com sacrifício a saúde, integridade física e mental dos operários. Em busca de melhores condições de trabalho e na valorização do trabalho humano num contexto de super exploração, brotaram os movimentos sindicais propagadores de opiniões coletivas, formados pela classe operária, que exigiam a substituição de um Estado Mínimo para um provedor de Direitos sociais ao trabalhador¹⁴.

A exigência de um comportamento ativo do Estado em assegurar condições mínimas de sobrevivência da população majoritariamente menos favorecida economicamente demonstrou a insuficiência do paradigma anterior, calcado em direitos estritamente individuais, e que garantiam mera proteção do indivíduo frente ao poder imperioso do Estado. Observou-se que, no Estado Social, a solidariedade social foi o motor para o controle da segurança e liberdade social. Nesse sentido, destaca Thiago Luís Sombra: “O principal fundamento do Estado Social encontrava-se, pois, na realização da igualdade social, com a menor ingerência possível sobre as liberdades e garantias individuais (...)”¹⁵.

Todavia, a arrecadação tributária excessiva pelo Estado não promovia a distribuição de renda de forma efetiva para os cidadãos e inviabilizava a contratação de mão de obra barata, em face das pressões sindicais na defesa do processo de desmercantilização¹⁶ do trabalho na economia. Ainda assim, John Maynard Keynes acreditava no modelo social de Estado, dado que “os principais defeitos da sociedade econômica em que vivemos são a sua incapacidade para proporcionar o pleno emprego e a sua arbitrária e desigual distribuição de riquezas e de rendas”¹⁷.

Após a II Guerra Mundial (1939-1945), foi sentida a necessidade de um paradigma inovador na gestão da sociedade política e civil para a elaboração de políticas públicas. Assim, o

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015. p.28.

¹⁴ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016. p.22.

¹⁵ SOMBRA, Thiago Luís. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídicos-privadas: a identificação do contrato como ponto de encontro dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris. Ed. 2004. p.62.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho**. In: Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST. São Paulo: LTr, 2015. p.29.

¹⁷ KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**. Editora Nova Cultural Ltda. 1996. p.341.

nascimento do Estado Democrático de Direito propõe a expansão de direitos difusos atribuídos a comunidade, tendo como principal pressuposto, na seara laboral, a dignidade do trabalho, a qual exalta a qualidade do trabalhador, com evidente respeito aos direitos fundamentais¹⁸.

No Brasil, a Constituição de 1988 consolida um Estado de Direitos fundamentais por expandir a eficácia de Direitos para a órbita horizontal, capaz de alcançar as relações entre particulares na proteção do ser-obreiro. Logo, obedece ao seguinte tripé conceitual: “a pessoa humana e sua dignidade (art.1º, III, da Carta Magna); a sociedade política, democrática e inclusiva e a sociedade civil, democrática e inclusiva”¹⁹.

O patamar mínimo civilizatório protege o direito indisponível do trabalhador ao exercício do trabalho digno contra o Estado e particulares, visto que a imperatividade das normas trabalhistas se consolida pela saúde e dignidade do obreiro, ou seja, a fim de que “(...) a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador ocorram conforme as diretrizes do direito fundamental ao trabalho digno”²⁰. Segundo o professor Maurício Godinho Delgado, o patamar mínimo civilizatório é composto por três normas heterônomas: normas constitucionais (exceto as do art. 7º, VI, XIII e XIV), normas de tratados e convenções internacionais integradas ao direito interno e, por último, normas legais infraconstitucionais que garantam cidadania ao trabalhador²¹.

A justiça distributiva na busca de oportunidades, ao desconsiderar as posições morais, políticas ou religiosas – diante do uso do “véu da ignorância”²² –, provoca uma revisitação do princípio da proteção do obreiro pela exigência do debate de direitos extrapatrimoniais, em especial, a preservação da identidade física e psíquica além da proibição de discriminação do trabalhador (art.3º, IV, da CF/88). Esta nova perspectiva de mundo analisa “o ser humano como centro convergente de direitos fundamentais”²³.

¹⁸ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016. p.23.

¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Estado Democrático de Direito: Imperativos constitucionais convergentes sobre o direito civil e o direito do trabalho**. In: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2013. p.57.

²⁰ DELGADO, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os Direitos Sociotrabalhistas como dimensão de Direitos Humanos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v.79, n.2, abr/jun 2013, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39825/008_delgado_ribeiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 14/03/2017. p.1.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2012. p.116.

²² RAWLS, John. **Uma Teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.p.127.

²³ DELGADO, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os Direitos Sociotrabalhistas como dimensão de Direitos Humanos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v.79, n.2, abr/jun 2013, disponível em >

Pela Constitucionalização do Direito do Trabalho, a relação de trabalho, antes um simples negócio jurídico bilateral tendo por objeto a força de seu sujeito passivo, agora suscita o valor social e digno do trabalho. Cabe ao Estado e também ao empregador a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador previstos no art.7º da Constituição Federal.

Nas palavras de Gabriela Neves Delgado, “(...) o trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, o que quer dizer que o homem deve ter assegurado, por meio do trabalho digno, sua consciência de liberdade, para (...) se realizar em sua identidade como sujeito trabalhador”²⁴. O paradigma da terceira geração de direitos – chamados de difusos – traz uma tendência expansionista das normas às categorias prestadoras de mão de obra que não são tecnicamente empregados²⁵.

Dessarte, a valorização do trabalho humano é um processo em constante construção com principal eixo a dignidade do obreiro no fornecimento de condições mínimas de trabalho para prevenção de acidentes no exercício da prestação de serviços. Nesse contexto, nos termos do art.170, caput e VI, da Constituição de 1988, a valorização dos agentes no meio ambiente laboral é posta como condição de equilíbrio na ordem econômica das empresas.

2.2 A segurança e saúde do meio ambiente do trabalho como um direito

A edificação do direito fundamental ao trabalho digno tem como elemento o meio ambiente de trabalho equilibrado e adaptado em face das situações de risco enfrentadas pelo obreiro. No entanto, não foi rápida a introdução das noções do “meio ambiente” existente no Direito Ambiental ao Direito do Trabalho. Consoante o autor Sebastião Geraldo de Oliveira, o histórico-evolutivo da proteção à saúde do trabalhador divide-se em quatro etapas: a da Medicina do Trabalho, a da Saúde Ocupacional, a da Saúde do Trabalhador e a da Qualidade de vida do Trabalhador²⁶.

<https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1115/R%20DJ%20Trabalho%2c%20constituicao%20e%20direitos%20-%20eduardo.pdf?sequence=1> >. Acesso em 23/03/2017. p.205.

²⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015. p.25.

²⁵ ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. **Trabalho, Constituição e Direitos fundamentais: uma releitura do princípio da valorização do trabalho**. Revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, dez, 2012, disponível em <
<https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1115/R%20DJ%20Trabalho%2c%20constituicao%20e%20direitos%20-%20eduardo.pdf?sequence=1> >. Acesso em 23/03/2017. p.199.

²⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.45, n.75, p.107-130, jan/jun.2007. p.108-110.

A expansão das unidades de produção, fruto da I Revolução Industrial (1760-1860), sujeitou a classe proletária a condições desumanas com inúmeros casos de acidente de trabalho, diante da ausência de responsabilidade do empregador na prevenção de acidentes²⁷. Como tal característica, surgiu a etapa da Medicina do Trabalho, com o método de introdução do médico na empresa para atender o proletariado doente e resguardar a produção²⁸.

Até então, em nível regulatório, a preocupação com a segurança e saúde no meio ambiente do trabalho adveio por meio da criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT – em 1919 e de suas convenções, cujo o objetivo era discutir os principais temas relacionados à exploração da mão de obra operária.

Contudo, foi na etapa da Saúde Ocupacional, depois do término da II Guerra Mundial, que se compreendeu o papel multidisciplinar da ciência a partir da análise das causas em acidentes a fim de proporcionar métodos ou alternativas para melhoria do meio ambiente do trabalho²⁹. Assim, começaram a prosperar, ainda imaturos, os princípios da precaução e da prevenção no meio ambiente do trabalho com o propósito do desenvolvimento sustentável, conceitos estes melhores aproveitados no paradigma da terceira geração de direitos.

Já na etapa de Saúde do Trabalhador, iniciada na década de 1970, o número de acidentes de trabalho continuou a crescer do mesmo modo que a proliferação dos movimentos sindicais, os quais pleiteavam a não monetização do risco, em contraposição aos adicionais referentes às condições de exercício da atividade laboral³⁰. Isso posto, o obreiro observou sua importância – como um sujeito de direito – na modificação do ambiente de trabalho de acordo com real necessidade da proteção da integridade física e mental do indivíduo proletário.

A exemplo, destaca-se a Convenção nº 155 da OIT (1981), a qual rompeu com o paradigma individualista³¹ e apresentou um padrão mínimo de proteção aos trabalhadores dado que “confere direito ao empregado de interromper uma situação laboral que considere conter perigo iminente e

²⁷ DA SILVA, Guilherme Oliveira Catanho. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2015. Disponível em <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>. Acesso em 27/03/2017.p.5.

²⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.45, n.75, p.107-130, jan/jun.2007. p.109.

²⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Ob, cit, p.109.

³⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.58.

³¹ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016.p.45.

grave a sua vida ou a sua saúde, sem que esse trabalhador possa ser punido por isso”³². Ademais, conforme o art.3º, alínea c, “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”.

Após o período da Ditadura Militar (1964-1985) no Brasil, se iniciou o processo de redemocratização lenta e gradual no país, com reflexos no ordenamento jurídico. A carta política de 1988 tem como marco a proteção dos direitos humanos, pois centraliza a dignidade da pessoa humana diante da realidade social dos meios de produção, consoante já foi destacado anteriormente.

Nas relações de trabalho foi proposta uma conciliação para o dilema entre capital e trabalho com o art.1, IV, da CF/88, que coloca como pilar fundamental da República “o valor social do trabalho e a livre iniciativa”, ambos geograficamente no mesmo inciso, mas o valor social do trabalho ainda assim antecede a livre iniciativa, pois é freio dela, mesmo que caminhem juntos³³. Assim, a maximização da qualidade de vida na atividade laboral é ferramenta importante para o desenvolvimento econômico da empresa³⁴. A lógica seria fornecer condições de dignidade e bem-estar no meio ambiente do trabalho corroborando para a eficiência e acréscimo da produção.

Nesse sentido, a etapa da Qualidade de vida do Trabalhador investiga, simultaneamente, técnicas de melhoria do produto e satisfação do trabalhador dado que “a qualidade não se reflete, apenas, na modernização das técnicas de produção, sendo ilusória a visão de que o homem-social pode ser dissociado do homem trabalhador”³⁵. Trata-se, portanto, de um Estado de Direito Ambiental, cujo pressuposto é o da sustentabilidade socioambiental, visto a apresentação dos limites da livre-iniciativa sobre a valorização do trabalho humano³⁶.

³² ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016.p.42.

³³ DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Lara Parreira de Faria . **A revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho**. In: Gabriela Neves Delgado; José Roberto Freire Pimenta; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Othon de Azevedo Lopes. (Org.). *Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST*. 1ed.São Paulo: LTr Editora, 2015, v. 1, p. 38-50.

³⁴ PADILHA, Norma Sueli. **Responsabilidade social da empresa pela implementação do equilíbrio no meio ambiente do trabalho**. In: *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.198-199.

³⁵ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.59.

³⁶ PADILHA, Norma Sueli. **Responsabilidade social da empresa pela implementação do equilíbrio no meio ambiente do trabalho**. In: *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.198-200.

Nos termos do art.7º, XXII, da Carta Constitucional de 1988, é direito ao trabalhador normas de saúde, higiene e segurança do trabalho a fim de reduzir os riscos da atividade, ou seja, todas as normas infraconstitucionais devem proteger a integridade física e mental do obreiro.

Vê-se a obrigatoriedade do meio laboral em se adequar a condições de trabalho seguro e adequado, favoráveis a dignidade humana e ao princípio da proteção. Segundo Gabriela Neves Delgado e Lara Parreira de Faria Borges, a Constituição de 1988 “(...) permitiu que trabalhadores tradicionalmente excluídos do âmbito de proteção do Direito do Trabalho fossem alcançados pelo princípio da proteção (...)”³⁷.

Desta forma, o conceito de meio ambiente do trabalho, previsto no art.225, caput, da Carta Magna e no art.3º da Lei n.6938/1981 – a chamada “Política Nacional do Meio Ambiente”, alcança “a totalidade dos elementos materiais e imateriais que circundam os seres humanos e são essenciais para a manutenção de sua integridade física, bem como de sua qualidade de vida”³⁸.

O *locus* do trabalho humano engloba elementos físicos como máquinas ou elementos químicos, bem como de natureza incorpórea identificados pelas relações interpessoais no trabalho³⁹. Logo, diante de qualquer fator que interfira na atividade do trabalhador, é dever do empregador assegurar mecanismos de proteção no local de trabalho em convergência ao patamar civilizatório mínimo presente no paradigma do Estado Democrático de Direito. Trata-se de uma consequência do poder-dever empregatício.

Outrossim, a função social da propriedade, prevista no art.5º, XXIII e art.170, III, da Carta Magna, deduziu a priorização dos interesses coletivos da propriedade sobre os individuais a fim de estimular o bem-estar social. Nessa acepção, o atual Código Civil, no art.1228, §1º, aborda o equilíbrio do meio ambiente como característica do direito de propriedade, sendo este insuscetível de apropriação⁴⁰.

³⁷ DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Lara Parreira de Faria. **A revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho**. In: Gabriela Neves Delgado; José Roberto Freire Pimenta; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Othon de Azevedo Lopes (Org.). *Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST*. 1ed.São Paulo: LTr Editora, 2015, v. 1, p. 49.

³⁸ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela**. In: *Revista LTr*, Vol. 76, nº 11, nov. 2012. p.1334.

³⁹ DINIZ, Bismarck Duarte. MACIEL, Joelson de Campo. **O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico**. p. 10. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b050305727cf58f> >. Acesso em 29/03/2017.

⁴⁰ PADILHA, Norma Sueli. **Responsabilidade social da empresa pela implementação do equilíbrio no meio ambiente do trabalho**. In: *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.198-205.

Exige-se, por conseguinte, a alteração da postura ética empresarial na gestão dos negócios, assumindo uma responsabilidade social a partir da adoção de um modelo econômico integrado à qualidade de vida dos trabalhadores e aplicação dos princípios ambientais contínuos no meio ambiente do trabalho apresentados a seguir: o do desenvolvimento sustentável, o da participação, o do poluidor-pagador, o da precaução, o da prevenção e o da melhora contínua⁴¹.

O princípio do desenvolvimento sustentável – implícito no art.225 da Lei Maior, baseia-se em “garantir a manutenção das bases vitais da produção e reprodução do homem e de suas atividades, garantindo igualmente uma relação satisfatória entre homens e destes com seu ambiente”⁴².

Dando prosseguimento aos princípios aplicados no meio ambiente do trabalho, o princípio da participação permite ao obreiro deliberar sobre a organização dos locais de trabalho diante do total acesso a informações de melhoria à classe obreira. Já o princípio do poluidor-pagador, nos termos do art.14, §1º da Lei nº 6938/81, comprova a evolução das teorias da responsabilidade civil ao abordar a responsabilidade objetiva no meio ambiente do trabalho pelo mero risco do poluidor-empregador, capaz de gerar desequilíbrios no local de trabalho.

Pelo sentido objetivo da responsabilidade, a culpa do empregador não seria analisada, porquanto há uma quebra do dever anexo da boa-fé objetiva, representada pelo descompromisso à segurança no meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, conforme o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

(...) E a Lei do Meio Ambiente (Lei 6938/81), mais precisamente em seu art. 14, § 1º, consagra o princípio do poluidor-pagador, dispondo que o poluidor é obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.

Na responsabilidade objetiva não cabe aferir o elemento subjetivo, bastando para a imputação do empregador a ocorrência do evento em função da atividade e o prejuízo dele emanado. Ora, o empregador é responsável tanto pela segurança do trabalho executado por seus trabalhadores como também pelas eventuais falhas do serviço, ainda que, a rigor, não tenha contribuído de forma direta para a ocorrência do sinistro. (...) ⁴³

⁴¹ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016.p.50-54.

⁴² DINIZ, Bismarck Duarte. MACIEL, Joelson de Campo. **O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico**. p. 7. Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b050305727cf58f> >. Acesso em 29/03/2017.

⁴³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 3532020135040302. Relator: Kátia Magalhães Arruda. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 10 de abril de 2015. Brasília, 04 de abril de 2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180425411/recurso-de-revista-rr-3532020135040302/inteiro-teor-180425431> >. Acesso em: 30/03/2017.

Em sentido harmônico estão os princípios da precaução, no qual a ausência de conhecimento do risco por parte do Estado e do empregador não os isentam do cumprimento de medidas para eliminação ou redução dos riscos; e da prevenção, ao contrário do anterior, alicerçado na implementação de políticas cabíveis diante do conhecimento do Estado e dos particulares sobre os riscos na atividade laboral. Em consequência da responsabilidade de prevenção de acidentes, o princípio da melhora contínua firma “a evolução das técnicas e dos métodos voltados para a redução ou para a neutralização”⁴⁴ de ameaças.

Nessa acepção, no Brasil, a responsabilidade social adota métodos de prevenção do meio ambiente do trabalho previstas pelo legislador. Dentre as normas de segurança e medicina do trabalho regidas pelo capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sublinham-se as seguintes: a estruturação dos órgãos de âmbito nacional competentes na matéria para fiscalização das atividades laborais no país (art.155 e 156); a de estabelecimento do dever de precaução das empresas em evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (art.157) e a de colaboração do obreiro com a empresa para um ambiente do trabalho saudável (art.158).

A CLT também prevê institutos jurídicos para a proteção e segurança do empregado como a inspeção prévia (art.160) na qual todo estabelecimento comercial somente poderá iniciar suas atividades após averiguação das instalações por autoridade regional competente; a interdição (art.161), que pode ser feita de acordo com o laudo técnico do serviço demonstrando grave e iminente risco ao trabalhador e, por último, o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Coletivo (EPC) contra os riscos de acidentes e danos à saúde (art.166) .

Além disso, a legislação trabalhista reconhece a obrigatoriedade na empresa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA (art.163), órgão capaz de delinear as condições do ambiente do trabalho com o propósito de evitar acidentes e doenças decorrentes da prestação de serviços. O art.19, §1º e §4º da Lei nº 8213/91 demarca a responsabilidade da empresa, do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e dos sindicatos na adoção de medidas coletivas ou individuais de proteção e segurança da saúde do obreiro.

Ainda sobre os dispositivos legais que tutelam o meio ambiente do trabalho, a Norma Regulamentadora (NR) nº 9, do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS, dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que deve ser proposta pela empresa,

⁴⁴ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela.** In: Revista LTr, Vol. 76, nº 11, nov. 2012. p.1336.

responsável pelo controle, avaliação e ocorrência dos riscos existentes ou que venham a existir no meio ambiente do trabalho. Lamentavelmente, o PPRA é somente obrigatório para atividades com vínculo empregatício, ainda assim, “o não cumprimento das exigências implicará em penalidades que variam de multas até interdições”⁴⁵.

Portanto, o objeto do contrato de trabalho não lida apenas com a prestação de serviços, mas com a responsabilidade da empresa em proporcionar um meio ambiente saudável, que não apresente um risco para a saúde do empregador. Na mesma medida, é devida a preocupação da empresa com o dever de instruir seus empregados sobre procedimentos de segurança e fiscalizar o uso de EPI e o cumprimento das regras de saúde e segurança do trabalho. A omissão do empregador em fiscalizar gera sua responsabilidade, ainda que a atividade não seja considerada de risco.

2.3 A responsabilidade civil no âmbito trabalhista

O meio laboral interfere no estado psicológico do empregado, encarregado de prover com responsabilidade e cobrança pessoal o seu máximo desempenho⁴⁶. Todavia, o Direito do Trabalho não pode ser comparado à relação obrigacional devedor-credor e, assim, também cabe ao empregador uma responsabilidade jurídica, ainda que em sentido diferenciado.

Durante a prestação de serviços, cabe ao empregador o pagamento das verbas contratuais além da busca pela valorização do trabalho digno. O descumprimento do empregador enseja no “dever de reparação do dano causado injustamente a alguém, que advém da máxima romana ‘não lesar ninguém’”⁴⁷. Este dever de reparação, em seu aspecto social, apela por um instituto do direito privado aplicado na relação empresa-proletário – visto a natureza unitária⁴⁸ do Direito do Trabalho, denominado de responsabilidade civil.

A responsabilidade civil tem por objetivo o reestabelecimento do *status quo ante*, a qual se sustenta por uma tutela repressiva moldada na indenização pecuniária. Por consequência,

⁴⁵ ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016.p.69.

⁴⁶ MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n.3, p.8-19, jul/set, 2001, disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. p. 16. Acesso em: 02/04/2017.

⁴⁷DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.123.

⁴⁸ O ramo jus trabalhista reúne institutos de origem diversa, ainda que predominantemente de natureza privada, constituindo, assim, sua natureza unitária. In: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p.76.

evidencia-se também um caráter preventivo do ilícito, em razão da punição ter um caráter pedagógico, posto que a reparação desmotiva o autor na prática de novos injustos.

Todavia, reparar um dano nem sempre foi o meio de punitivo-pedagógico encontrado pela vítima. Na fase primitiva da responsabilização, o homem utilizava a noção de vingança privada e brutal como solução de reparação do bem jurídico, pois não havia o direito de indenização para a vítima. Não obstante, a justiça pelas próprias mãos produzia uma desproporcionalidade entre o dano e a retaliação, à exemplo do Código de Hamurabi, fundamentado pela Lei de Talião com sua premissa “olho por olho, dente por dente”.

Na fase da composição econômica, o Direito Romano, a partir da Lei das XII Tábuas, atribuiu ao Estado a tarefa de punir o agente, desde que houvesse uma voluntariedade do ofendido, com a propositura da ação de indenização⁴⁹. Pela Lei Aquília foi criada a noção de prejuízo gerado à vítima e o dever de reparar nas situações em que “o dano fosse causado injustamente e sem direito, sendo esta, pois, a condição para a admissibilidade da reparação”⁵⁰ –, então, aplicou-se de modo rudimentar a ideia de culpa.

Representada pelo Código Francês de 1804, a teoria clássica da responsabilidade civil “assenta na presença de três pressupostos: o dano, a culpa do autor e a relação de causalidade”⁵¹. No olhar de Clara Angélica Gonçalves Dias acerca das ideias advindas pelo Código Napoleônico:

(...) se implantaram várias ideias, dentre as quais podemos citar: a noção de culpa em abstrato; a distinção da culpa delitual da culpa contratual que, por sua vez, separava a ideia de dano da ideia de punição; passou-se a proteger o ofendido contra os prejuízos que não acarretavam depreciação material, mas que lhe impediam o ganho legítimo; determinou-se que a composição do dano independia da gravidade da culpa; estabelecia-se a distinção entre a responsabilização penal do agente perante o Estado e a responsabilização civil perante a vítima e definia-se que a responsabilidade civil se fundava na culpa (...).⁵²

A teoria clássica explicita a culpa *latu sensu*, a qual aparece como elemento fundamental da responsabilidade civil, dessa maneira, o agente, por negligência, imprudência, imperícia ou dolo, ao causar dano a outrem, fica obrigado a reparar. Assim, é evidente a necessidade de se demonstrar a culpa do agressor para a concessão da indenização, já que o cerne da responsabilidade estava sobre o causador do dano.

⁴⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2011. p.19.

⁵⁰ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.135.

⁵¹ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. Ob, cit., p.131.

⁵² DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. Ob, cit., p.137.

Diante do nascimento das relações de trabalho em meio ao fervor do sistema de produção capitalista e crescente industrialização na Europa, era necessária uma regulação ainda às sombras da perspectiva liberal, baseada na celebração de contratos regidos pelo princípio do *pacta sunt servanda* – a exemplo do Código Napoleônico.

Logo, o contrato de trabalho, como qualquer outro negócio jurídico bilateral, deveria respeitar a autonomia da vontade do empregador e do proletário. No Brasil, o Código de 1916, sob total influência do Código Francês, implantou a teoria da culpa⁵³ do acusado na responsabilidade civil, por apontar “um caráter patrimonial da reparação de um dano efetivado, objetivando retornar a vítima ao seu estado antes do consentimento ilícito”⁵⁴.

A culpa estava em contato com a imputabilidade do agente, pois a manifestação de vontade do ofensor no evento danoso era primordial para a sua condenação e reparação do bem violado. Em meio ao método fordista e expansão do maquinário no ambiente laboral, os acidentes de trabalho aconteciam diante do desgaste de empenho e repetições exageradas da atividade. A teoria clássica da responsabilidade não surtia efeito algum nos contratos de trabalho, dessa maneira, era necessário a percepção do potencial danoso da atividade, em virtude da inexistência de nexo causal entre o dano e a conduta do empregador.

Os ordenamentos jurídicos começaram, como exemplo do Italiano, a permitir a inversão do ônus da prova (presunção da culpa do empregador) em situações de atividade perigosa exercida pelo trabalhador. Na teoria do contrato, ainda que consoante a visão clássica, havia a previsão da inversão do ônus da prova a fim de proteger o empregado em caso de acidente de trabalho. Contudo, “(...) o empregador às vezes burlava a verdade, falando que adotava todas as medidas necessárias para prevenção de acidentes, e na verdade não as fazia”⁵⁵. Logo se percebeu que, o aspecto formal dos contratos de trabalho dificultava a garantia de direitos pelo empregador pois, na realidade, havia apenas uma vontade contida nas cláusulas – a do empregador.

⁵³ Atualmente, a teoria da culpa está prevista no art. 186 do Código Civil de 2002, nos seguintes termos: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

⁵⁴ VIANA, Marcelo Gonçalves. SILVA, Fernanda Cláudia Araújo da. **A responsabilidade civil do empregador e o acidente de trabalho: uma discussão face à proteção do acidentado**. In: Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2014. p.129.

⁵⁵ NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino. **Acidente de trabalho e suas consequências sociais**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2016. p.41.

Em alusão ao filme “Tempos Modernos” (1936), Charles Chaplin⁵⁶ indaga a super exploração da força de trabalho do operário em atividades de grande maquinário, responsável pela multiplicação dos infortúnios laborais. Com o interesse de impulsionar a justiça social, tão enaltecida no paradigma do *Welfare State*, a responsabilidade ganha um sentido objetivo, por dois critérios delimitadores: a lei e o risco⁵⁷. Doravante, a reparação do dano à vítima passa a ser o eixo central da responsabilidade.

A teoria da responsabilidade sem culpa “é aquela onde se faz desnecessária a aferição da conduta culposa ou dolosa do agente, sendo suficiente para sua configuração a existência do nexo causal entre o dano sofrido pela vítima e a atitude do causador”⁵⁸. O patrão, assim, indenizará o obreiro quando o dano for gerado no exercício da atividade no ambiente laboral da empresa, independente da culpa *latu sensu* do empregador, em face do princípio da proteção.

As tecnologias modernas de produção constroem o risco pela suscetibilidade do trabalho a incertezas durante a execução da atividade. Neste ponto, foi necessário um compartilhamento do risco com a sociedade a partir dos seguros privados para cobrir os danos sofridos pelo obreiro – fenômeno conceituado de solidarização dos riscos. Então, o acidente de trabalho seria “(...) parte integrante do negócio, ou seja, o lucro do empresário estava ligado ao risco da ocorrência de acidentes”⁵⁹.

O art. 7º, XXVIII, da Constituição de 1988 menciona que é direito do trabalhador o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, estruturando o sentido subjetivo de responsabilidade para acidentes de trabalho, consoante também o Código Civil de 1916.

⁵⁶ Ver em: TEMPOS Modernos. Direção: Charles Chaplin. 87 min. p&b. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CozWvOb3A6E> >. Acesso em: 10/04/2017.

⁵⁷ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.177.

⁵⁸ VIANA, Marcelo Gonçalves. SILVA, Fernanda Cláudia Araújo da. **A responsabilidade civil do empregador e o acidente de trabalho: uma discussão face à proteção do acidentado**. In: Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2014. p.134.

⁵⁹ ANDRIETTA, Simone Aparecida de Oliveira. **Acidente do trabalho: histórico legislativo e a evolução da proteção dos direitos do cidadão**. Piracicaba, 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Metodista de Piracicaba. p.58. Disponível em: < https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/docs/06072011_115538_simoneaparecidaandrietta.pdf > Acesso em 05/04/2017.

Contudo, o art. 225, §3º da Constituição⁶⁰ em concordância com os termos dos art. 2º, caput (assunção dos riscos da atividade econômica) e art.157 (cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho a fim de evitar acidentes), ambos da CLT, continham traços da responsabilidade sem culpa. Haveria, então, duas possibilidades para aplicação da responsabilidade civil em face do empregador? Poderia a responsabilidade objetiva prevalecer sobre a subjetiva?

Após a promulgação do Código Civil de 2002, a discussão sobre os sentidos da responsabilidade ganhou força em razão da aplicabilidade do art.927, parágrafo único, para reparação do dano em acidentes de trabalho, segundo o qual: “haverá aplicação de reparar dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem”. Dessarte, a dúvida estava ainda maior se a responsabilidade objetiva excluiria em definitivo a análise da culpa *latu sensu*, já prevista constitucionalmente, para os acidentes ocorridos no ambiente da empresa.

Em avanço jurisprudencial, ficou definido que quando a atividade desenvolvida pela empresa implicar, de modo indissociável, risco potencial à vida, à saúde e à integridade do empregado, será aplicada a teoria da responsabilidade objetiva, mesmo para os fatos ocorridos antes da vigência do Código Civil de 2002, posição justificada diante dos traços de responsabilidade pelo risco existentes na CLT e na Constituição. Esse é o entendimento da SDI-I (Seção de Dissídios Individuais) do Tribunal Superior do Trabalho, conforme o julgamento dos Embargos em Recurso de Revista nº 367600-35.2006.5.12.0053:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496/2007. RECURSO DE REVISTA. EXPLORAÇÃO DE MINAS DE SUBSOLO DE CARVÃO. PNEUMOCONIOSE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE DOENÇA PROFISSIONAL. APLICAÇÃO DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INFORTÚNIO ANTERIOR À VIGÊNCIA DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. POSSIBILIDADE. **Quando a atividade desenvolvida pelo empregador pressupõe a existência de risco potencial à integridade física e psíquica do trabalhador, é possível aplicar a teoria da responsabilidade objetiva**, inclusive quando o infortúnio (acidente de trabalho ou doença ocupacional) tiver ocorrido antes da vigência do Código Civil de 2002, diploma legal que reconheceu expressamente tal teoria (parágrafo único do artigo 927), porque, mesmo antes do seu advento, já se sedimentava a responsabilização por culpa presumida e a inversão do ônus da prova ao causador do dano em atividades de risco. Recurso de embargos conhecido e não provido. (TST - E-RR: 3676003520065120053 367600-35.2006.5.12.0053, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 29/08/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013) (Grifo nosso)

⁶⁰ Conforme o art. 225, §3º da Constituição de 1988: “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independente da obrigação de reparar danos causados”.

Ademais, o Enunciado nº 37 da I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, realizado pelo TST e ANAMATRA⁶¹ em 2007, dispõe:

Responsabilidade civil objetiva no acidente de trabalho. Atividade de risco. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores⁶².

Com adoção da responsabilidade objetiva na jurisprudência e a admissibilidade de sua aplicação, prevalece o corolário do bom convívio da responsabilidade em seus dois sentidos: objetivo (risco ou lei) e subjetivo (culpa). Não há razão para interpretação literal da Constituição sem expandir o sentido objetivo da responsabilidade para o Direito do Trabalho, pois “o art.7, XXVIII, limita-se a prever a garantia constitucional mínima em favor do empregado, que obviamente precisa ser compreendida em face dos demais princípios constitucionais, tais como o da solidariedade, o da função social da empresa e o da valorização social do trabalho”⁶³.

Ao contrário da crescente evolução da Justiça do Trabalho na caracterização da reparação do dano em infortúnios de trabalho, Marcelo Gonçalves Viana e Fernanda Cláudia Araújo da Silva afirmam que “(...) no âmbito dos acidentes de trabalho a reparação civil deve manter-se na regra da responsabilidade subjetiva, necessitando a comprovação da culpa do empregador”⁶⁴, argumento nada coerente diante da necessidade de reparação do dano em casos de perigo iminente e exposição criado pelo meio ambiente do trabalho.

A transposição da dignidade humana (art.1º, da Carta Magna) para a relação de trabalho, amplia a responsabilização do empreendedor para satisfação do direito à reparação, de igual maneira que a constitucionalização do Direito Civil faz em uma relação de contratual ou extracontratual. O que ocorre nada mais é do que a eficácia horizontal da proteção de direitos fundamentais. Nesse sentido, destaca a professora Ana Frazão:

Caso o Direito do Trabalho – e especialmente a hipótese de acidente de trabalho – fosse afastado da cláusula geral do art.927, parágrafo único, do Código Civil, a consequência seria a de que o empregado estaria submetido a regime de responsabilidade muito mais

⁶¹ Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho.

⁶² RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da ANAMATRA mostram tendências dos juízes**. Disponível em: < http://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 >. Acesso em 06/04/2017.

⁶³ FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho**. In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1181.

⁶⁴ SILVA, Fernanda Cláudia Araújo da. VIANA, Marcelo Gonçalves. **A responsabilidade civil do empregador e o acidente de trabalho: uma discussão face à proteção do acidentado**. In: Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2014. p.145.

restritiva do que aquele aplicável ao cidadão comum. Desigualdade que seria manifestamente desarrazoada, ainda mais diante do caráter protetivo do Direito do Trabalho e da própria gênese da responsabilidade pelo risco⁶⁵.

Em qualquer ambiente laboral, o empregador é obrigado a promover cuidados para eliminar riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores. Desta forma, pela responsabilidade subjetiva do empregador permanece a análise da culpa, no entanto, para algumas atividades de risco exacerbado é preciso aceitar que o simples meio contribui para o resultado danoso, independente da culpa do empregador.

2.4 Advento da responsabilidade pelo risco

Todo fato, na antiguidade, não era passível de riscos, mas somente da certeza, diferente da atual noção de risco, com foco na previsibilidade da conduta. Somente a partir da Idade Média, com o comércio marítimo oriental, foram aceitas práticas protetivas no intuito de evitar o risco, aproximando-o da atual percepção da contemporaneidade⁶⁶. Foram nas criações de rotas comerciais que se indagou o tempo necessário em que as mercadorias ficariam em alto mar até a sua entrega ao destinatário final. Então, poder-se-ia dizer que evitar uma avaria de mercadoria, nesta época, significava trabalhar com riscos.

Quando percebidas como fator econômico, as decisões tomadas pelo empresário para aumento ou diminuição da produção referente a demanda são riscos perpetuados pelo estabelecimento na tentativa de expansão dos lucros, no olhar de Frank Knight⁶⁷. Tratava-se, portanto, de uma perspectiva unilateral em que apenas o empregador estaria suscetível a riscos.

A defesa de ajustes ao modo de produção agradou o contexto liberal-econômico. No entanto, a partir do momento em que seres humanos passaram fazer parte dos fatores de risco da produção, (tendo em vista números crescentes de acidentes de trabalho no meio industrial) as operações matemáticas para cálculos de riscos tornam-se ineficientes diante da complexidade do meio ambiente do trabalho. Este não engloba somente o sucesso do bem industrial no mercado, mas também o bem-estar do proletário.

⁶⁵ FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho**. In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1181.

⁶⁶ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.14.

⁶⁷DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. Ob, cit., p.8.

O sociólogo Zygmunt Bauman destaca que “a atração de uma ‘comunidade da mesmidade’ – com o ideal da certeza sobre tudo e todos no mundo – é a de segurança contra os riscos de que está repleta a vida cotidiana (...)”⁶⁸. Porém, por natureza, a atividade laboral retira o homem da ‘comunidade da mesmidade’ dado a sua exposição de riscos. Logo, a linearidade de conduta no ambiente do trabalho é apenas uma utopia, pois os desafios cotidianos na execução de mão de obra excitam a continuidade da atividade do trabalhador, tornando-o este sujeito a riscos.

A sociedade de risco surge no momento em que a segurança e as normas fracassam e são tomadas pela incerteza do processo de modernização⁶⁹. Para o autor Ulrich Beck, faz-se nesse momento o aparecimento da sociedade autocrítica, na qual os indivíduos exigem a reforma do sistema industrial a partir de mobilização social e consciência geral dos riscos⁷⁰. À exemplo da sociedade autocrítica na relação jus laboral, está o obreiro sindicalizado, capaz de reunir forças na conquista de direitos para uma categoria.

O poder autocrítico também pode se manifestar em um sistema jurídico amplo. No Brasil, a regulamentação para o uso do EPI diante do risco existente em determinadas atividades⁷¹ está estabelecida nas Normas Regulamentadoras nº 6 (Equipamento de Proteção Individual) e nº 9 (Programa de Proteção e Riscos Ambientais) do MTE.

Outrossim, a cooperação e especialização das funções sociais, características de uma solidariedade orgânica, encetam a importância de cada trabalhador como elemento fundamental para o funcionamento da comunidade. Em face da mudança de foco da responsabilidade civil da punição do agente para restituição do dano, o combate ao risco da atividade torna-se uma responsabilidade social da empresa na tentativa de se evitar danos futuros a fim de prover as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

Logo, “se pode igualmente medir o grau de concentração a que chegou uma sociedade, e consequência da divisão do trabalho social, segundo o desenvolvimento do direito cooperativo com

⁶⁸BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, Ed, 2004. p.62.

⁶⁹ AREOSA, João. **O risco no âmbito da teoria social**. VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Área temática: Modernidade, Incerteza e Risco. n. 323. p.8. Disponível em: < <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/323.pdf> >. Acesso em: 09/04/2017.

⁷⁰ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.23.

⁷¹ LOPES, Marcelo da Costa Maciel. **EPI e implicações legais**. Caderno informativo de prevenção de acidentes (CIPA). Ano 36, v.36, n.428, maio 2015. p.87-88.

sanções restitutivas”⁷², advindas do compromisso da empresa na proteção ao trabalhador. Contudo, a busca por melhores salários resulta no aumento da carga horária e impõe ao pagamento de horas extraordinárias. Como resultado, os trabalhadores mais vulneráveis, devido ao cansaço acumulado da jornada, tendem a sofrer acidentes de trabalho⁷³.

Nesse contexto de “aceitar” um risco, a teoria sociológica de Dwyer⁷⁴ traz os quatro níveis sociais na relação entre empregadores e trabalhadores: o da recompensa, o do comando, o do organizacional e o do indivíduo-membro. Em breve análise, por recompensa entende-se qualquer incentivo que permita o trabalhador de sofrer o risco; seja de caráter financeiro (um aumento salarial), como também de caráter simbólico (de status social). Este último caráter segue pelo exemplo a seguir:

(...) os índios norte-americanos que trabalharam na construção de arranha-céus executavam o seu trabalho sem a menor segurança labora. Esta situação devia-se à **aceitação dos perigos por parte destes atores sociais, visto que a deliberada exposição ao risco era entendida como um ato heroico e, simultaneamente, como um mecanismo de reforço dos seus valores culturais tradicionais de guerreiros** (bravura, audácia, coragem, etc.) por contraposição aos valores tendencialmente preventivos das sociedades modernas⁷⁵. (Grifo nosso)

Já o nível do comando compreende-se pelo poder empregatício na relação de trabalho, tendo em vista um controle do empregador nas ações do obreiro na empresa. Todavia, o poder patronal pode ocultar a assunção do risco, propondo o ônus ao proletário. Ainda assim, o comando pode ser usado para combater comportamentos indesejados e prevenir acidentes pela priorização da segurança no meio laboral.

O próximo nível apresentado por Dwyer é o organizacional, o qual certifica a qualificação do obreiro para desenvoltura nas atividades do labor⁷⁶. A incapacidade do trabalhador de conhecer novas técnicas ou tecnologias introduzidas no local de trabalho, em virtude do não oferecimento a informação e treinamento adequado pelo empregador, demonstra a falta de domínio sobre o risco e pode ser uma razão para a ocorrência de acidentes.

⁷² DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Tradução Eduardo Brandão. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p.105.

⁷³ AREOSA, João. DWYER, Tom. **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**. Configurações [periódico na Internet], 2010. Disponível em: <http://configuracoes.revues.org/213>. Acesso em 09 de abril de 2017. p.7.

⁷⁴ Ver em: DWYER, Tom. **Acidentes do trabalho: em busca de uma nova abordagem**. Rev. adm. Empres., São Paulo, v. 29, n. 2, p. 19-31, jun. 1989. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901989000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10/04/2017.

⁷⁵ AREOSA, João. DWYER, Tom. Ob, cit., p.7.

⁷⁶ AREOSA, João. DWYER, Tom. Ob, cit., p.10.

Consoante o britânico David Harvey, a acumulação flexível, baseada na maleabilidade do mercado de trabalho e dos padrões de consumo, confrontou a rigidez do método fordista, tendo em vista o surgimento de novos setores de produção e a inovação tecno-comercial⁷⁷. Meio ao método Toyotista, o mercado de trabalho passou por uma reestruturação “diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro (...)”⁷⁸.

Como resultado, os trabalhadores menos qualificados foram direcionados a funções periféricas da empresa em contraposição aos empregados de condição permanente e longo prazo de organização na empresa. No entanto, o empregador não deve dar atenção à qualificação apenas do núcleo duro obreiro pois as atividades do empreendimento como um todo são desenvolvidas tanto pelos empregados qualificados quanto pelos periféricos.

Isso significa que a busca pela qualidade e aperfeiçoamento da mão de obra tem de ser em **todos os setores da empresa**. Para Pierre Bourdieu, a flexibilização do mercado teria um viés político para precarização do trabalho periférico em razão da “insegurança (no emprego), visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração (...)”⁷⁹. Assim, a luta por melhores condições no meio ambiente do trabalho torna-se um aspecto secundarizado pelo empregado periférico, dado que a concorrência pelo trabalho e no trabalho, pelo medo de dispensa da empresa, destroem os valores de solidariedade e humanidade.

Como último nível da teoria sociológica de Dwyer, está o indivíduo-membro. Neste, observa-se que a conduta individual dentro da empresa provém das relações sociais fora dela. Logo, uma boa notícia pessoal (nascimento de um filho, casamento, etc.) aumentaria a capacidade de atenção, o suficiente para evitar acidentes no meio ambiente do trabalho.

Assim, deduz-se que são múltiplas causas capazes da exposição a riscos no meio laboral. Em razão do obstáculo para a identificação das causas externas e internas ao meio ambiente do trabalho, a criação dos seguros contra infortúnios foi a solução encontrada. Na visão de Anthony Giddens, o seguro “(...) seja na forma do seguro privado ou dos sistemas estatais de seguridade,

⁷⁷ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 22ª ed. Edições Loyola, São Paulo, 2012. p.140.

⁷⁸ HARVEY, David. Op, cit., p.143.

⁷⁹ BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Trad. Lucy Magalhães. Rio de Janeiro, Zahar, 1998. p.124.

estão apenas redistribuindo o risco (...)”⁸⁰ para outros atores sociais, no caso, as empresas seguradoras ou o Estado.

Enquanto o seguro privado é realizado pela empresa diante de uma situação de sinistro e reparação do dano a vítima e familiares⁸¹, o seguro social é uma obrigação legal da empregadora, com previsão no art. 7º, XXVIII, da Constituição e no art. 22, II, da Lei 8.212/91. O seguro privado, é uma prática adotada pelo empregador para suportar o valor fixado pelo juiz em relação a indenização decorrente do direito civil. Em caso de inadimplemento da seguradora privada, a responsabilidade (subsidiária) será da empresa no pagamento da indenização decorrente por acidente de trabalho, consoante a Súmula 529 do Supremo Tribunal Federal⁸² (STF).

Cabe, agora, diferenciar o seguro social à função reparatória da responsabilidade civil. O seguro de acidente de trabalho da Previdência Social é feito através da contribuição mensal ao Seguro Acidente do Trabalho (SAT) nos percentuais de 1%, 2% ou 3% para a empresa cuja atividade preponderante do risco de acidente do trabalho seja respectivamente leve, médio ou grave, conforme o art. 202, I, II e III, do Decreto nº 3048/99.

As coberturas⁸³ acidentárias do seguro social são pagas pelo INSS a partir dos recursos provindos do SAT e independem da existência de culpa do empregador. O seguro estatal cobre “apenas o prejuízo mínimo de subsistência da vítima em razão da incapacidade laboral provocada pelo acidente, enquanto que a indenização civil alcança a reparação integral (*restitutio in integrum*) de todo os prejuízos causados pelo empregador”⁸⁴. Outrossim, na responsabilidade civil, pertencente a seara do direito comum, a circunstância de risco resultante implica no direito à indenização para reparação do dano material, moral ou estético, sem qualquer caráter securitário.

⁸⁰ GIDDENS, Anthony. **A Terceira Via**. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1999. p. 35-36.

⁸¹ O seguro privado é uma relação de direito obrigacional, regida pelo art. 787 do Código Civil, segundo o qual “o segurador garante o pagamento de perdas e danos devidos pelo segurado a terceiro”.

⁸² BRASIL, Supremo Tribunal Federal, Súmula 529: “Subsiste a responsabilidade do empregador pela indenização decorrente de acidente de trabalho, quando o segurador, por haver entrado em liquidação, ou por outro motivo, não se encontrar em condições financeiras, de efetuar, na forma da lei, o pagamento que o seguro obrigatório visava garantir”.

⁸³ Posteriormente, nesta pesquisa, será melhor explicado os benefícios previdenciários advindos do seguro obrigatório ao INSS, quando for abordado as repercussões jurídicas no contrato de emprego.

⁸⁴ NETO, José Affonso Dallegrave. **Acidente de Trabalho e Seguro: um estudo crítico à luz dos valores constitucionais**. In: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.555.

Nesse sentido, estão os art.7º, XXVIII, da Constituição, art.121 da Lei nº 8213/91⁸⁵, a Súmula 229 do STF⁸⁶ e o Enunciado nº 48 da I Jornada de Direito do Trabalho⁸⁷, os quais garantem a não compensação da indenização por responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho pelo valor do benefício pago à Previdência Social ou vice-versa. Convergente ao raciocínio, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho já decidiu:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Hipótese em que o Tribunal Regional negou o pagamento de pensão mensal à autora ao fundamento de que já percebia benefício previdenciário. **Entretanto, a indenização por ato ilícito decorre de responsabilidade civil e o causador do dano deverá responder integralmente por ela. O benefício previdenciário decorre do seguro obrigatório do regime oficial de previdência social.** Na qualidade de contribuinte mensal do sistema, destinado à cobertura do risco de incapacitação, total ou parcial, da capacidade de trabalho, o trabalhador recebe a parcela mensal prevista, em caso de verificação do sinistro, não importando a pessoa que o causou, empregado, empregador, terceiro, força maior ou caso fortuito, ou a verificação de culpa. (...). Dessa forma, não é possível negar a indenização por danos patrimoniais em razão da percepção de benefício previdenciário, inclusive de previdência privada, ante as finalidades distintas desses institutos. **A indenização tem natureza reparatória e a previdência tem caráter securitário.** Precedentes. O Banco deve, portanto, pagar pensão mensal correspondente a um salário da autora, da data da aposentadoria, enquanto perdurar a condição de invalidez ou até os 72 anos, conforme se apurar em liquidação de sentença. (...) EM CONCLUSÃO: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 1973003720065120054, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015) (Grifo nosso)

Ainda que institutos diferentes, a responsabilidade civil e os seguros estão associados ao risco. Para o Direito do Trabalho, é necessário destacar duas teorias sobre a natureza objetiva decorrente do labor: a teoria do risco proveito (*risque profit*) e do risco criado⁸⁸. Na percepção de *Raymond Saleilles*⁸⁹, a responsabilidade objetiva implica na mudança de uma perspectiva individualista para social. Logo, a simples assunção dos negócios e a percepção dos lucros na exploração industrial, pode ocasionar o risco.

Já em sentido mais amplo, na teoria do risco criado, o empregador mantém ou cria um risco sem necessariamente haver vantagem lucrativa ou proveito. Assim, a atividade realizada pelo

⁸⁵ BRASIL, Lei 8.213/91, 1991. Art.121: O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.

⁸⁶ BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Súmula 229: A ação acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.

⁸⁷ Enunciado nº 48 da I Jornada de Direito do Trabalho: A indenização decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, fixada por pensionamento ou arbitrada para ser paga de uma só vez, não pode ser compensada com qualquer benefício pago pela previdência social.

⁸⁸ FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho.** In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1180.

⁸⁹ FRAZÃO, Ana. Ob, cit., p.1180.

homem é o suficiente de gerar o risco fomentador do dano, independente da culpa do agente⁹⁰. Para *Louis Josserand*, quem cria o risco deverá responder pelos danos, relacionando a responsabilidade ao ideal de justiça distributiva⁹¹.

Empregada, na legislação brasileira, no parágrafo único do art.927 do Código Civil de 2002, a teoria do risco criado está relacionada às atividades desenvolvidas pelo empregador que podem causar um risco mais acentuado do que ao imposto aos demais cidadãos. *Exempli gratia*, pode-se pensar nos acidentes envolvendo motoristas profissionais⁹². Em razão de maior exposição do empregado a acidente automobilístico em vias do que os demais membros da coletividade, aplica-se a responsabilidade objetiva da empresa⁹³.

Nesse sentido, a Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SBDI-I) do TST, em resposta aos Embargos em Recurso de Revista, se pronunciou:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. DANO MORAL. ACÓRDÃO DO TRT QUE REGISTRA A EXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE. (...) 2. Uma vez demonstrado que o dano ocorreu pela natureza das atividades da empresa, ou seja, naquelas situações em que o **dano é potencialmente esperado, não há como negar a responsabilidade objetiva do empregador.**_3. Nesse sentido, em Sessão do dia 04/11/2010, ao examinar o Processo nº TST-9951600-43.2006.5.09.0664, esta SBDI-1/TST decidiu que **a responsabilidade é objetiva em caso de acidente em trabalho de risco acentuado.** Recurso de embargos conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (E-ED-RR - 9951600-43.2006.5.09.0664, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 10/02/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 11/03/2011) (Grifo nosso)

Na hipótese de negligência na prevenção do risco à saúde ou de impossibilidade de eliminar as condições inadequadas no meio laboral, aumentam as chances de acidentes do trabalho ou de moléstias de trabalho⁹⁴. Desta forma, ainda que o risco seja um elemento necessário para a modernização da comunidade, é evidente o cuidado para sua minimização, seja pelo uso de modelos securitários ou da configuração da responsabilidade objetiva do empregador em casos de eventos danosos com riscos acentuados.

⁹⁰ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. 225-226.

⁹¹ FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho**. In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1180.

⁹² A atividade de motorista profissional será melhor estudada no capítulo II desta monografia.

⁹³ O Enunciado nº 38 da Jornada de Direito Civil, realizada pelo Centro de Estudos do Conselho da Justiça Federal, em setembro de 2002, diz: “A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art.927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano causar à pessoa determinada um ônus maior do que os demais membros da coletividade”.

⁹⁴ MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **A responsabilidade social na inclusão do trabalhador acidentado**. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 19, vol. 76, jul-set. 2011. p.290.

2.5 Aspecto evolutivo da proteção acidentário do Brasil

Apenas no final do século XIX, com o objetivo de regular riscos industriais, acidentes de trabalho e moléstias profissionais, o Brasil inaugura a primeira previsão legislativa sobre acidente de trabalho sem ainda definir o agente responsável pela reparação, nos termos do art. 79 do Código Comercial de 1850, segundo o qual “os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento de seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses consecutivos”⁹⁵.

Contudo, mesmo com a proteção acidentária no antigo Código Comercial, o modo de produção escravista impossibilitava a proteção dos direitos decorrentes dos infortúnios, visto que somente após a abolição da escravatura pela Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, que um houve uma significativa entrada de pessoas ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, uma maior preocupação do legislador para as questões trabalhistas.

Já em 1919 foi aprovado o Decreto Legislativo nº 3.724 em respeito ao tema. Todavia, seu conceito bastante restrito não englobava as doenças profissionais (tecnopatias ou ocupacionais) e as doenças de trabalho (mesopatias). Conforme o art.1º do citado dispositivo:

Art.1. Consideram-se acidentes do trabalho, para os fins da presente Lei:

- a) o produzido por uma causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinando lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho;
- b) a moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a por si só causá-la, e desde que determine a morte do operário, ou a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

As doenças profissionais decorrem da exposição do trabalhador aos agentes de risco físicos, químicos e biológicos adquirida em consequência do exercício do trabalho e constados na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (atual art.20, I, da Lei 8.213/1991). Já as doenças de trabalho não possuem relação em lei elaborada pelo MTPS⁹⁶ e são desencadeadas em função de condições especiais de realização do trabalho (atual art.20, II, da Lei 8.213/1991).

Ademais, o art.2º do Decreto-Lei nº 3.724/1919 obrigou o patrão ao pagamento da indenização ao operário ou a sua família, justificado pela teoria do risco profissional pois “compreende o dever de indenizar a partir do prejuízo ocasionado no desempenho da atividade

⁹⁵ DOVAL, Adriana Navas Mayer. **Os acidentes e seus efeitos no contrato de trabalho: suspensão e interrupção.** Revista de Direito do Trabalho. v.40, n.158. jul/ago, 2014. p.239.

⁹⁶ Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

laborativa ou profissão”⁹⁷. Por último, esta legislação era aplicada apenas aos empregados das indústrias (art.3º) e possuía intervenção da autoridade policial nos processos (art.19).

Pela primeira vez o assunto foi matéria constitucional. Introduzido na Carta Magna de 1934 a qual abordou “o tema previdência (art.5º, XIX, letra, c), conferindo competência legislativa à União em matéria de proteção social, atribuindo responsabilidade aos Estados na execução dos serviços de saúde e assistências públicas (...)”⁹⁸. O art.121, caput, da mesma Carta enfatizou a proteção social do trabalhador com condições mínimas de trabalho, com destaque para o parágrafo 8º, que estabeleceu o pagamento de indenização na folha de pagamento dos obreiros, no prazo de 15 dias, em casos de acidente de trabalho em obras públicas da União, Estados e dos Municípios.

Em mesma época, o Decreto nº 24.637/1934 ampliou o fundamento jurídico a teoria do risco profissional⁹⁹ (art.1º, §2º), “alcançando doenças também resultantes das condições hostis em que se realizava trabalho¹⁰⁰” (incluindo as doenças do trabalho). Nesse sentido, seria um acidente de trabalho aquele que produzisse doença, perturbação funcional ou lesão corporal, decorrente do exercício do trabalho ou em consequência dele. A crítica ao dispositivo estava na reparação de danos apenas no aspecto material, posto que não havia menção a indenização de cunho extrapatrimonial, justamente pelo caráter conservador e individual do Código Civil de 1916. Trata-se de uma “fase negativa da responsabilidade patronal”¹⁰¹.

Outro destaque, no art. 12 do Decreto nº 24.637/1934, a indenização obrigatória decorrente do infortúnio já paga excluía o empregador de adimplir qualquer outra indenização do direito comum – natureza civil – relativa ao mesmo acidente.

Em seguida, a Constituição de 1937, advinda pelo período autoritário do Estado Novo previu a modalidade de seguros para os infortúnios (art. 137, “m”). Entretanto, apenas no art. 158, XVII, da Constituição de 1946, tornou-se obrigatória a instituição de seguro pelo empregador decorrente acidente de trabalho, ainda que não entrasse como benefício da Previdência Social –

⁹⁷ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.224.

⁹⁸ ANDRIETTA, Simone Aparecida de Oliveira. **Acidente do Trabalho. Histórico legislativo e a evolução da proteção dos direitos do cidadão**. São Paulo: UNIMEP, 2009, 291f. Monografia (Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba. p.71.

⁹⁹ Mais ampla que a teoria do risco criado presente no art.927, parágrafo único, do atual Código Civil, a teoria do risco profissional estabelece que a atividade por si gera o dano, mesmo que o empregador não crie situações de risco.

¹⁰⁰ NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino. **Acidente do trabalho e suas consequências sociais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.20.

¹⁰¹ CUNHA, Sandra. **A responsabilidade civil do empregador e a situação do acidentado**. CIPA: Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes, v.35, n.49, p.28-53, ago. 2014. p.30.

esta de competência concorrente da União e Estados, conforme o art.5º, XV, “b” e art.6º do mesmo dispositivo constitucional.

O Decreto-Lei nº 7.036/1944 compreendeu, no art.1º, que “(...) a atividade profissional não precisava ser causa exclusiva do evento, sendo suficiente que entre a atividade laborativa e a doença houvesse o nexo de causalidade”¹⁰². Logo, qualquer causa direta ou indireta decorrente do exercício do trabalho e feita com culpa *latu sensu* estaria sujeito o empregador a responsabilidade de reparação.

As normas infraconstitucionais até o ano de 1967 eram interpretadas apenas pela teoria do risco profissional onde a assunção dos riscos seria exclusivamente da empresa. Logo, nos casos de insuficiência patrimonial do empregadora, a vítima não tinha o suporte devido e, portanto, fez-se necessária a proteção constitucional securitária do Estado. Durante o regime militar, o art.165, XVI, da Constituição de 1967, movida pela teoria do risco social, fundamenta a justa reparação da vítima de modo que a restituição do dano estaria a cargo de toda a coletividade, transforma o seguro acidente obrigatório em um benefício previdenciário, desta forma, era competência do empregador contribuir para o Instituto Nacional da Previdência Social (INSS), “(...) o qual tem o dever de pagar um prêmio determinado ao trabalhador, em caso de acidente”¹⁰³.

A Lei nº 5.316/1967, em seu art.1º, reafirmou a teoria do risco social, ao criar um órgão estatal responsável pelo seguro por acidente de trabalho. Além disso, foram inaugurados os benefícios previdenciários da época, tais como “as prestações de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, auxílio-acidente, pecúlio, assistência médica e reabilitação profissional”¹⁰⁴.

Para mais, a teoria do risco de autoridade se desenvolve como fundamento jurídico do art.2º da Lei nº 5.316/67 em virtude da “(...) proteção contra acidente *in itinere* quando decorrente de risco genérico (escapa da vigilância do empregador)”¹⁰⁵. Por isso, a omissão do empregador na

¹⁰² CARVALHO, Nicolle Castro Assunção. **Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho: meio ambiente do trabalho e seus reflexos**. Brasília: IDP/EDB, 2016. 52f. Monografia (Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público. p.25.

¹⁰³ DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016. p.242.

¹⁰⁴ ANDRIETTA, Simone Aparecida de Oliveira. **Acidente do Trabalho. Histórico legislativo e a evolução da proteção dos direitos do cidadão**. São Paulo: UNIMEP, 2009, 291f. Monografia (Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba. p.85.

¹⁰⁵ NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino. **Acidente do trabalho e suas consequências sociais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p.22

observância nas normas de medicina e segurança do trabalho nos acidentes de trajeto, geraria uma responsabilidade de ônus exclusivo da empresa.

Na Lei nº 6.037/76, para além de empregados (regidos pela CLT), a proteção acidentária passa a incluir “os trabalhadores temporários, avulsos e presidiários que desempenhassem atividade remunerada, como também os empregados sujeitos ao regime da Lei Orgânica da Previdência Social”¹⁰⁶. O art. 2º, §1º, inciso I previu a equiparação do acidente de trabalho às doenças profissionais e de trabalho, tendo em vista que nas legislações anteriores, moléstias profissionais eram, de forma genérica, chamada de acidentes laborais.

Durante o governo Collor, foi promulgada a Lei nº 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em vigor atualmente sob última alteração pela Lei Complementar nº 150, a qual dispõe no art.19 o conceito de acidente de trabalho *strictu sensu*, nos seguintes termos:

Artigo 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei¹⁰⁷, provocando lesão ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O acidente de trabalho *strictu sensu* ou típico é um acontecimento provocado por fatores externos, de extrema violência, imprevisto¹⁰⁸ e com consequências imediatas decorrente da atividade profissional. Como exemplo, um acidente de motocicleta de um entregador de pizza, pela queda do empregado do veículo no asfalto ocasionando uma fratura exposta.

Para além desse sentido, a constatação de um infortúnio laboral também possui um sentido amplo quando equiparado com as doenças relacionadas ao trabalho (doença profissional/ocupacional e de trabalho) - previstas no art. 20, I e II, da Lei nº 8.213/91 – e as hipóteses “(...) de momento no qual o empregado não está exercendo sua atividade”¹⁰⁹ como o acidente de trajeto entre a residência e o local de trabalho (art.21, IV, d da mesma lei). À exemplo

¹⁰⁶ CARVALHO, Nicolle Castro Assunção. **Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho: meio ambiente do trabalho e seus reflexos**. Brasília: IDP/EDB, 2016. 52f. Monografia (Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público.p.26.

¹⁰⁷ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991.Art.11, VII da: “como segurado especial: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado, que exerçam suas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos conjuges ou companheiros, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo”.

¹⁰⁸ Nas situações em não são fornecidas condições de saúde e segurança ao empregado, o acidente de trabalho típico pode ser previsto.

¹⁰⁹ DOVAL, Adriana Navas Mayer. **Os acidentes e seus efeitos no contrato de trabalho: suspensão e interrupção**. Revista de Direito do Trabalho. v.40, n.158. jul/ago, 2014. p.241.

de doenças relacionadas ao trabalho, tem-se o desenvolvimento de LER/DORT¹¹⁰, dado o excesso de uso dos dedos para digitação do empregado no meio laboral.

A caracterização do acidente na atual Lei abrange os trabalhadores que venham prestar uma atividade em prol de empresas como empregados, trabalhadores avulsos, contribuinte individual, empregado doméstico e segurado especial¹¹¹. Dado a preocupação com os infortúnios e o seu combate pela prevenção dos mesmos, o art.19, §2º, prevê o pagamento de multa e contravenção penal a violação de normas coletivas e individuais na proteção e segurança da saúde do trabalho.

Nos termos do art.22, caput, da Lei nº 8.213/91¹¹², todo acidente de trabalho requer registro obrigatório na Previdência feito através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), para análise das causas do acidente, impedir a ocorrência de novos casos e proteger os direitos do trabalhador acidentado. No entanto, em caso de não comunicação, a empresa deverá pagar multa variável entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição (art.22, §2º). O relatório preenchido com as informações do infortúnio, desonera o empregado de demonstrar em juízo seu acontecimento, sendo prova cabal da ocorrência do evento.

Entre os anos de 2013 a 2015, de acordo com o Anuário Estatístico de Acidente de Trabalho emitido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), foi constatado uma redução no número de acidentes de trabalho, comunicados ou não ao CAT, de 15,57% no Brasil, conforme ilustrado no **Gráfico 1**:

¹¹⁰ LER (Lesões por Esforço Repetitivo) ou DORT (Distúrbios Ósteo musculares Relacionados ao Trabalho) é uma doença ocupacional que provoca lesões de estruturas no Sistema tendíneo, muscular e ligamentar.

¹¹¹ GOMES, Isabela Monteiro. SANTOS, Michel Carlos Rocha. **Acidente de trabalho e reabilitação profissional: repercussões trabalhistas e previdenciárias**. In: Revista de Direito do Trabalho, v. 39, n.152, p.173-191, jul/ago, 2013. p.175.

¹¹² BRASIL, Lei 8.213/91, 1991. Art.22, caput: “A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao dia da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social (...)”.

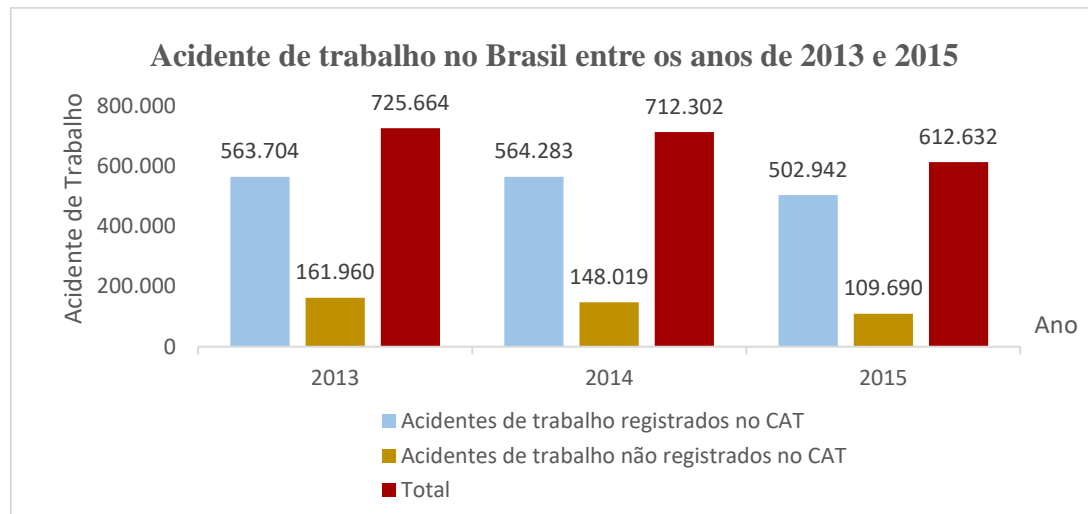


Gráfico 1 – Acidentes de trabalho no Brasil entre os anos de 2013 a 2015.¹¹³

Isto significa que o empregador tem agido no meio ambiente do trabalho com maior responsabilidade social preventiva ao valorizar “(...) a vida ativa do indivíduo ciente de que está contribuindo para o desenvolvimento da sociedade em que está inserido”¹¹⁴. Assim, as empresas têm investido na criação de uma política de segurança no local de trabalho, no uso de ferramentas adequadas ao trabalho e em regulares inspeções.

2.6 Repercussões jurídicas e sociais do acidente no contrato de trabalho

Ocorrido o acidente de trabalho na empresa, criam-se repercussões na relação de emprego para o afastamento da atividade do obreiro e sua recuperação plena e saudável. No plano jurídico, inferem-se as seguintes consequências do acidente de trabalho no contrato laboral: a interrupção, a suspensão, o seguro social obrigatório e a indenização civil.

¹¹³ Este gráfico foi elaborado pelo autor desta monografia após análise da tabela sobre os números de acidente de trabalho entre 2013 e 2015 no Brasil. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho: AEAT 2015/Ministério do Trabalho e Previdência Social ...[et al.]. – Brasília: MTPS, 2015, p.586.

¹¹⁴ MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **A responsabilidade social na inclusão do trabalhador acidentado**. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 19, vol. 76, jul-set. 2011. p.300.

Preliminarmente, o período de paralisação total ou parcial das atividades na empresa, determinado de afastamento¹¹⁵, é caracterizado pelos fenômenos da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, ambos previstos no art. 471 da CLT¹¹⁶.

Durante o período de suspensão ou interrupção do contrato de emprego, o empregado está proibido de realizar a dispensa imotivada do empregado, sendo apenas permitida a dispensa por justa causa pela prática de falta grave nas hipóteses do art. 482 da CLT. Assim, o empregado usufruirá da garantia provisória no emprego – também conhecida como estabilidade provisória – pelo prazo mínimo de 12 meses nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/1991¹¹⁷.

A cessação provisória do contrato de trabalho implica a permanência da contagem do tempo de serviço para férias e décimo terceiro (art. 131, caput e III, da CLT¹¹⁸ e Súmula 46 do TST¹¹⁹), incidência no depósito do FGTS (art. 15, §5º da Lei nº 8.036/1990¹²⁰), recebimento de salário e nos efeitos de indenização e estabilidade (art. 4º, parágrafo único, da CLT¹²¹). Refere-se, assim, ao fenômeno da **interrupção do contrato de trabalho**, que se sustenta até o 15º dia da ocorrência da ausência do trabalho em razão do infortúnio.

A partir do 16º dia de afastamento do obreiro na empresa, configura-se a **suspensão do contrato de emprego**. Diferente da interrupção, em que o ônus financeiro das parcelas salariais fica com o empregador, na suspensão, o pagamento das parcelas salariais será encargo da Previdência Social na modalidade de aposentadoria por invalidez acidentária, do auxílio-acidente e do auxílio doença.

¹¹⁵ O afastamento é uma medida de repouso e proteção do obreiro na medida em que o empregado necessita de um período de recuperação médica e vencer os malefícios gerados pelo acidente.

¹¹⁶ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 471: “Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence na empresa”.

¹¹⁷ BRASIL, Lei nº 8213/1991, 1991. Art. 118: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente”.

¹¹⁸ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 131, caput e III: “Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (...) III- por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Segurado Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133 (...)”.

¹¹⁹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 46: “As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina”.

¹²⁰ BRASIL, Lei nº 8.036/1990, 1990. Art. 15, §5º: “O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente de trabalho”.

¹²¹ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 4º, parágrafo único: “Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente de trabalho”.

O infortúnio laboral gera o direito a **benefícios ou coberturas previdenciárias** providas pelos recursos do SAT depositados pelo empregador, visto a obrigatoriedade do seguro social, nos termos do art.7º, XXVIII da Carta Magna. Ocorrido o acidente de trabalho *latu sensu*¹²², serão concedidos, a depender do caso concreto e da consequência do infortúnio, os seguintes benefícios, consoante a tabela¹²³:

Benefícios previdenciários	Previsão legal	Causas para requerimento
Pensão por morte acidentária	Art.74 da Lei nº 8.213/91 ¹²⁴ .	Extinção do contrato. Falecimento do segurado.
Aposentadoria por invalidez acidentária	Art.42 ¹²⁵ da Lei nº 8.213/91 e art.475 ¹²⁶ da CLT.	Interrupção do contrato. Empregado incapaz e insuscetível de readaptação na prestação de serviços.
Auxílio-acidente	Art.86 da Lei nº 8.213/91 ¹²⁷ .	Suspensão do contrato. Lesão decorrente de infortúnio que implique em redução da capacidade laboral.

¹²² Este termo refere-se a acidentes de trabalho imediatos, doenças profissionais, doenças de trabalho e todas as demais hipóteses de equiparação do art.21 da Lei nº 8.213/91.

¹²³ Tabela elaborada pelo autor desta monografia.

¹²⁴ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.74: “A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: I- do óbito, quando requerida até noventa dias depois deste; II- do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; III- da decisão judicial, no caso de morte presumida (...)”.

¹²⁵ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.42: “A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estado ou não em gozo do auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício da atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição (...)”.

¹²⁶ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art.475: “O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício”.

¹²⁷ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.86: “O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem a redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (...)”.

Auxílio-doença acidentário	Art.59 ¹²⁸ e 60 ¹²⁹ da Lei 8.213/91, art.476 da CLT ¹³⁰ e Súmula 440 do TST ¹³¹ .	Suspensão do contrato. Empregado incapaz temporariamente por mais de 15 dias consecutivos.
----------------------------	---	---

Outro efeito jurídico importante enseja na **reparação civil dos danos** causados pelo acidente do trabalho, prevista no art. 7º, XXVIII e art.5º, V e X, ambos da Constituição e art.186 e 927, parágrafo único, do Código Civil. A conduta da empregadora por ato de ação ou omissão para com o meio de trabalho adequado, com nexos de causalidade ao dano material, moral ou estético¹³² sofrido, assegura o direito a indenização ao trabalhador. Consoante os autores Isabela Monteiro Gomes e Michel Carlos Rocha Santos:

O empregador deve providenciar um local de trabalho adequado, que possua conforto térmico, iluminação adequada, condições de higiene, proteção contra agentes insalubres e perigosos, boas condições de ergonomia, prevenção à fadiga, treinamento quanto a utilização dos equipamentos etc. Tais mecanismos, se negligenciados, potencializaram a ocorrência de acidentes e acometimento de doenças¹³³.

Há de se também ressaltar **repercussões no plano social** fomentadas pelo infortúnio laboral. A incapacidade parcial ou permanente resultante do acidente laboral apresenta uma nova realidade na vida social e profissional, com ruptura do bem-estar geral dado que o trabalho é um fator estruturante na vida das pessoas¹³⁴.

As sequelas de natureza médica e psicossociais provocam uma exclusão econômica, através da perda do salário em concreto diante do recebimento do benefício previdenciário, e social, pela

¹²⁸ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.59: “O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos (...)”.

¹²⁹ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.60: “O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do 16º (décimo sexto) dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz (...)”.

¹³⁰ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art.476: “Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remuneratória, durante o prazo desse benefício”.

¹³¹ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 440: “Assegura-se o direito à manutenção do plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez”.

¹³² As modalidades de dano no Direito do Trabalho serão melhor tratadas no segundo capítulo desta monografia.

¹³³ GOMES, Isabela Monteiro. SANTOS, Michel Carlos Rocha. **Acidente de trabalho e reabilitação profissional: repercussões trabalhistas e previdenciárias**. In: Revista de Direito do Trabalho, v. 39, n.152, p.173-191, jul/ago, 2013. p.181.

¹³⁴ LUZ, Débora. **Vida após acidente e doença do trabalho**. In: Revista CIPA. v.36, n.43, p26-41, dez.2014. p.30.

discriminação e preconceito no meio ambiente de trabalho, atingindo a autoestima e autoconfiança¹³⁵.

Encerrada a garantia provisória de 12 meses e o benefício previdenciário, nos termos do art.118 da Lei nº 8.213/91, haverá a readaptação do empregado – não obrigatoriamente na empresa da época do acidente. Mesmo assim, é dever do empregador adequar o meio ambiente do trabalho às novas condições do obreiro, preservando-o em sua mesma função antes do infortúnio. Contudo, diante da impossibilidade do retorno às mesmas funções em face da incapacidade laboral, o empregado poderá ser readaptado em uma outra atividade e sem redução salarial, de acordo com o art. 92 da Lei nº 8.213/91¹³⁶ e art.7º, VI da Constituição, respectivamente.

O art. 93, caput, da Lei de Benefícios¹³⁷ obriga a contratação de trabalhadores readaptados apenas para empresas com mais de 100 funcionários e, abaixo deste número, inexiste norma legal que submeta o empregador a readaptar o empregado após o fim da estabilidade provisória, sob fundamento do direito protestativo da dispensa contratual imotivada. *In casu*, o obreiro acidentado está suscetível ao desemprego, tendo em vista que outra empresa não contrataria um empregado com capacidade laboral reduzida, para evitar a redução da produtividade empresarial.

As cotas definidas de empregados reabilitado em empresas com mais de 100 funcionários condicionam a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, caso contrário, será considerada a nulidade da dispensa e a reintegração do empregado. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. (...) EMPREGADO REABILITADO. ARTIGO 93, §1º, DA LEI 8.213/91. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÕES SEMELHANTES. REINTEGRAÇÃO. POSSIBILIDADE. Recurso calçado em violação de dispositivo de lei e em divergência jurisprudencial. (...) O art. 93, §1º, da Lei 8213/91 não estabelece, diretamente, garantia de emprego, mas, ao condicionar a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, resguarda o direito de o empregado permanecer no emprego até que seja satisfeita essa exigência. O direito à reintegração decorre, portanto, do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei. **A jurisprudência desta Corte considera nula a dispensa imotivada de empregado reabilitado sem a contratação de substituto em condições semelhantes, ante os termos do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91**, sendo imperativa a reforma do acórdão regional. Precedentes. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido, no particular. Conclusão: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (RR-70800-56.2000.5.01.0016, Relator Ministro: Alexandre de

¹³⁵ LUZ, Débora. **Vida após acidente e doença do trabalho**. In: Revista CIPA. v.36, n.43, p26-41, dez.2014. p.32.

¹³⁶ BRASIL, Lei nº 8.213/91, 1991. Art.92: “Concluído o processo de habilitação e reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser executadas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar”.

¹³⁷ BRASIL, Lei nº 8.213/91. Art.93, caput: “A empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois por cento a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: (...)”.

Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 22/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017) (Grifo nosso)

As indenizações civis de reparação financeira ou tratamento de saúde não permitem que o empregado retorne com perfeição ao *status quo ante*. A função reparatória da responsabilidade civil propicia a associação de que todo dano é medido pelo quantum indenizatório, promovendo o descaso da empresa na segurança no local de trabalho.

À exemplo, nos Estados Unidos é permitida a prática do “seguro do zelador”: a contratação de seguros de vida (apólices Coli¹³⁸) em nome do funcionário de baixo escalão da empresa sem a sua anuência. Michael J. Sandel entende esta medida como perversa ao passo que “(...) permitir que as empresas tenham um interesse financeiro na morte dos empregados (...) prevarica nas medidas de saúde e segurança¹³⁹”.

A partir do momento em que o empregado possui um maior valor morto do que vivo, esvazia a função reparatória da responsabilidade civil e o valor indenizatório torna-se um incentivo para exposição do funcionário aos riscos laborais da atividade.

Portanto, constata-se a repercussão de efeitos jurídicos e sociais decorrentes do acidente de trabalho no contrato de emprego. Enquanto a suspensão e a interrupção são mecanismos que protegem os direitos trabalhistas do obreiro durante o afastamento da empresa, a indenização civil e o seguro social garantem auxílio médico e psicológico, ainda que não seja possível a restituição integral do dano a vítima.

¹³⁸ Corporate-owned life insurances.

¹³⁹ SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado**. Trad. De Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. p.134.

3. CAPÍTULO II – A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

“Aos tribunais cabe a tarefa inicial de imprimir uma visão prospectiva, igualmente firme na defesa dos novos paradigmas de atuação da Justiça Laboral (...)”
Cláudio Mascarenhas Brandão¹⁴⁰

3.1 Metodologia

O método estatístico quantifica a realidade e sugere a tomada de decisões particulares a um determinado campo científico com o fim de minimizar os riscos envolvidos. Na pesquisa jurídica, a estatística quantifica informações da vida em comunidade, pelas quais o operador do direito está encarregado de desenvolver teses explicativas e traçar planos de reparo ou aperfeiçoamento do objeto discutido.

Para progressão da pesquisa, foram selecionadas ações judiciais trabalhistas, como fonte de estudo, para o intento de construir dados sobre os acidentes de trabalho, respaldando-se na relação jurídica processual triangular entre empregadora, obreiro e magistrado. O princípio do contraditório e ampla defesa (art.5º LV da Constituição¹⁴¹), em tese, dá a oportunidade, em igualdade de condições, da demonstração de diferentes versões e provas sobre um mesmo fato. Assim, a síntese do magistrado dependerá dos argumentos demonstrados nos autos.

Outrossim, ao investigar os acidentes de trabalho por via de ações judiciais, optou-se ao método indutivo, uma vez que deste se obtém conclusões plurais para a entidade coletiva a partir da análise subjetiva do caso concreto. A razão para aplicação da indução está na percepção da recorrência, em demandas judiciais, de circunstâncias semelhantes para o surgimento dos infortúnios laborais.

O art.15 da Lei 5.316/1967¹⁴², nos termos da redação dada pelo Decreto-Lei nº 893/1969, previu o esgotamento na via da Previdência Social a fim de reclamação dos direitos do acidentado, para apenas, em caso da não concessão do pedido, posterior apreciação no Poder Judiciário.

¹⁴⁰ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Relação de trabalho: enfim o paradoxo superado**. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p.55.

¹⁴¹ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art.5º, LV: “Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com meio e os recursos a eles inerentes”.

¹⁴² Art.15 da Lei 5.316/1967: “O acidentado, seus beneficiários, a empresa ou qualquer outra pessoa poderão, diretamente ou por intermédio de advogado, depois de esgotada a via recursal da previdência social, mover ação contra a previdência social, para reclamação de direitos decorrentes desta Lei”.

Entretanto, o art.5º, XXXV, da Constituição de 1988 modificou este entendimento e consagrou qualquer lesão ou ameaça de direito plausível de ser apreciada pelo Poder Judiciário independentemente de prévia análise na órbita administrativa¹⁴³. Todavia, as lides sobre infortúnios laborais eram competência da justiça comum, o que separava as obrigações provindas da relação de trabalho do evento acidente na busca de uma reparação civil do empregador.

Após a Emenda Constitucional nº 45/2004, o art.114, I e VI da Carta Magna preconizam a competência da justiça do trabalho para processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. Não havia justificativa para manter a competência dessa matéria à justiça comum dado que o dano é a materialização de péssimas condições no meio ambiente laboral. Através do trabalho, o homem constrói sua identidade social e vale de condição para a existência humana, desta forma, cabe ao empregador permitir condições mínimas para o exercício da prestação de serviços com alvo no direito fundamental ao trabalho digno¹⁴⁴.

Nesta pesquisa foi feita uma análise quantitativa e qualitativa dos Embargos de Divergência (art.894, II da CLT¹⁴⁵) interpostos ao Tribunal Superior do Trabalho que tratam da responsabilidade civil nos acidentes de trabalho. No entanto, qual a razão para a escolha deste órgão jurisdicional e de um recurso tão específico?

O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão máximo do Poder Judiciário para se discutir matéria de natureza trabalhista, inclusive em assunto também de ordem constitucional – os quais também podem ser objeto de recurso extraordinário na Suprema Corte. A jurisprudência do TST quando firmada tem um papel complementar no ordenamento jurídico, servindo de parâmetro face aos *hard cases*, posto que será a última palavra (na Justiça do Trabalho) a ser manifestada sobre o tema.

A natureza extraordinária dos Embargos de Divergência reside na uniformização da jurisprudência interna do Tribunal Superior já que são cabíveis em decisões: a) divergentes entre a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI) I e II quanto a aplicação de norma prevista em Constituição ou Lei federal; b) divergentes entre duas ou mais Turmas; c) de Turmas que

¹⁴³ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2013. P.72

¹⁴⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015. p.207-208.

¹⁴⁵ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Art.894, caput e II: “No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 (oito) dias: (...) das decisões das turmas que divergirem entre si ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, ou contrárias a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal”.

divergirem das decisões da SDI; d) de Turmas que divergirem de Orientações Jurisprudenciais (OJs); e) de Turmas que divergirem de Súmula do TST; f) de Turmas que divergirem de Súmula Vinculante do STF¹⁴⁶.

Nos Embargos de Divergência a matéria discutida será exclusiva de direito, não se admitindo a apreciação de fatos ou provas (Súmula 126¹⁴⁷ do TST). Para fins de elaboração da pesquisa foi tida a atenção para as teses jurídicas enfrentadas de responsabilidade civil em acidentes de trabalho, seja de cunho objetivo pautado pela teoria do risco, de vertente subjetiva (culpa aquiliana) ou até pela tese da culpa presumida (quase-objetiva). Não obstante, também foram examinados dados pertinentes para a exploração do assunto, tais como o sexo de maior predominância em infortúnios laborais e as modalidades de dano sofridas pelo obreiro.

A análise dos processos sofreu um recorte temporal entre os meses de novembro de 2014 a fevereiro de 2017. Diante da numerosa quantidade de acórdãos para serem avaliados, fez-se uma nova filtragem: somente foram estudadas as decisões conhecidas pelo Ministro Relator e avançadas e cujo o mérito foi apreciado. O juízo de admissibilidade nos embargos baseia-se na admissão da divergência – hipótese de cabimento do art.894, II da CLT, porém, se não há divergência, é porque o TST já possui um entendimento consolidado e pacífico a respeito.

Depois deste duplo recorte, foi feito um último contorno, no sentido de utilizar somente acórdãos que se manifestassem sobre o direito a indenização e cuja divergência fosse a tese de responsabilidade civil adotada ao caso concreto. Não houve a preocupação para analisar a manutenção ou reforma dos acórdãos das turmas do TST, em função de serem o ponto central do estudo os elementos factíveis (como o dano, fato gerador da indenização e atividade prestada pelo empregado) e o embate de teses da responsabilidade civil.

Importante frisar que a busca das decisões se realizaram de caráter impessoal no sítio do Tribunal Superior do Trabalho, no campo “Consulta Unificada”. Nesse sentido, as partes não foram identificadas nominalmente na tabela montada (**Anexo 1**), exceto o reconhecimento do sexo do empregado para análise do gênero com maior suscetibilidade de acidentes. Desta forma, o intuito da pesquisa é produzir dados que reproduzam o entendimento da Corte Superior Trabalhista acerca da realidade dos acidentes de trabalho no Brasil.

¹⁴⁶ Consoante o art.894, II da CLT; o art.71, I e II, “a” e art. 231 do Regimento Interno do TST.

¹⁴⁷ Súmula 126 do TST: “Incabível o recurso de revista ou embargos (arts.896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas”.

3.2 Análise jurisprudencial das decisões de Embargos de Divergência ao TST

Explicado as delimitações feitas na pesquisa, foram selecionados **27 acórdãos** da SBDI-1 do TST para análise, em ordem cronológica da data da publicação entre novembro de 2014 a fevereiro de 2017. A medida em que se avançava na leitura das decisões, algumas inferências mentais eram realizadas, dentre elas, por que tantos homens sofrem acidentes de trabalho? Antes da elaboração da tabela já era perceptível o esmagador número de acidentes de trabalho com obreiros do sexo masculino.

Também após análise dos acórdãos, em quase todas as ações judiciais pesquisadas as atividades prestadas que apresentam maior ocorrência de acidentes de trabalho não exigem grande qualificação acadêmica do empregado no mercado de trabalho. Isso advém do paradigma Toyotista de horizontalização da produção, o que exclui a parte obreira de menor escolaridade da garantia ao trabalho digno e protege apenas o núcleo duro – onde estão os mais qualificados –, colocando-os no eixo do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Nas palavras de Reginaldo Melhado:

O núcleo duro da produção industrial seria formado por um conjunto de operários de alta formação, integrantes dos quadros fixos, aos quais novos métodos de organização de pessoal estariam voltados (emprego estável, salários razoáveis, formação profissional e toda uma técnica de implicações incitadas mediante condicionalidades contratualizadas). Na periferia estariam os trabalhadores de um quadro volátil e dinâmico, destinado a ajustar seu tamanho às dimensões da demanda e às contingências da concorrência¹⁴⁸.

Em outra inferência, verificou-se que a judicialização dos conflitos inerentes aos infortúnios laborais somente acontece se há obrigatoriamente um dano. No entanto, como desvio a este pensamento, foi encontrada uma ação diferenciada, que tinha por fundamento um simples receio do empregado de se tornar vítima de um acidente no meio laboral, como motivo suficiente para se fazer jus a uma indenização a qual sempre teria um fato gerador advindo do mundo real, seja de uma simples lesão até a morte do empregado¹⁴⁹.

Evidentemente, não foram esquecidas as teses de responsabilidade adotadas pela SBDI-1, pois, em momento preliminar, fica constatado que inexistente uma teoria da responsabilidade civil que predomine sobre a outra, comprovando o caráter uniforme e homogêneo das fundamentações, visto que em cada caso aplica-se uma teoria da responsabilidade.

¹⁴⁸ MELHADO, Reginaldo. **Globalização. Terceirização e princípio da isonomia salarial**. Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996, p.1325.

¹⁴⁹ Ver no **Anexo 1** os Embargos nº 146400-42.2007.5.05.0561, com data de publicação em 19 de dezembro de 2014.

Ante o exposto das elucidações, o **Anexo 1 (Principais embargos de divergência conhecidos entre novembro de 2014 e fevereiro de 2017)** apresenta uma tabela formada pelas indagações já explanadas e dividida nas seguintes colunas: a) “Número do Processo”; b) “Data da publicação”; c) “Sexo do empregado”; d) “Atividade prestada”; e) “Espécies de dano”; f) “Tese de responsabilidade adotada pela SBDI-1”; g) “Fator gerador da indenização”. Das informações e dados extraídos da tabela elaborada no programa Word, foram criados, posteriormente, **6** gráficos no Excel.

3.2.1 Preponderância do sexo em acidente de trabalho

Até o século XIX, a atividade laboral remunerada já era um sinônimo de independência financeira, porém, vinculado exclusivamente ao sexo masculino. Existia a ideia do ambiente doméstico associado à feminilidade, já que, pela padronização da divisão sexual do trabalho, o papel do homem era de prover economicamente a família, enquanto a mulher tinha uma função secundária, tornando-a exclusiva para a realização das atividades domésticas do lar. As oportunidades de trabalho eram restritas ao sexo masculino e a razão explicitada era a superioridade física dos homens¹⁵⁰.

Contudo, a crescente produção industrial incentivada pelo aumento do consumo, dentro do modo de produção capitalista, passou a exigir a participação de crianças e mulheres na mão de obra operária. No contexto da Revolução Industrial, a contratação de mulheres partia do pressuposto da desqualificação do sexo feminino no recebimento de menores salários, exaustivas jornadas laborais e ao mesmo tempo, a cobrança da sociedade da mulher como única responsável pelo ambiente domiciliar¹⁵¹.

Helena Hirata enceta que “as ‘novas’ qualificações femininas são reconhecidas apenas como talentos naturais, da mesma maneira que outros processos sociais que distanciam as mulheres do controle da nova tecnologia”¹⁵². Como resultado, a divisão sexual do trabalho marginaliza as

¹⁵⁰ COELHO, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho. FULGÊNCIO, Henrique Augusto Figueiredo. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho atual: da premente necessidade de igualdade em face da realidade vivenciada pelas trabalhadoras**. In: XXIV Congresso Nacional do CONPEDI – UFMGFUMEC/DOM HELDER CÂMARA. p.343.

¹⁵¹ Atualmente, o Direito de Família brasileiro prevê que o compartilhamento dos direitos e obrigações da unidade familiar devem ser cumpridos igualmente pelo homem e pela mulher, sem qualquer discriminação, nos termos do art. 226, §5º, da Carta Magna.

¹⁵² HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Editora Boitempo. São Paulo. 1ª ed. 2012. p.229.

mulheres em atividades de baixa qualificação acadêmica, com tarefas repetitivas. A mulher tem seus postos de trabalho substituídos pelo novo maquinário da empresa, o que representa uma ameaça na reserva de mercado para as funções “naturalmente” femininas.

No Brasil, apenas com o Decreto nº 21.417-A/1932, houve a conquista legal da igualdade salarial sem distinção de sexos (art.1º) e a vedação do trabalho da mulher em atividades de serviços em geral perigosos (art.5º¹⁵³). As conquistas de direitos trabalhistas para as mulheres não podem ser observadas como desestímulo à contratação, pois estes alcançam a isonomia material em aspectos onde se faça presente desvantagens entre os sexos.

Conforme o Relatório “*El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: transformar las economías para realizar los derechos*”, divulgado pela ONU em 2015, a saúde e o nível educacional são fatores essenciais para o combate da discriminação pelo sexo no mercado de trabalho, com salário justo e a prestação de serviços em condições seguras¹⁵⁴. Para tal, os fatores da vida doméstica que limitam as possibilidades de ascensão da mulher podem ser minimizados pelo Estado. Nas palavras da autora Jane Lucia Wilhelm Berwanger,

(...) o Dieese traz algumas conclusões importantes, tais como: a população economicamente ativa feminina é menor que a dos homens; a permanência das mulheres no mercado de trabalho formal é menor; ficam em média 37 meses no mesmo trabalho, período inferior ao dos homens, que é de 41,7 meses (RAIS 2014). Isso se relaciona, entre outros fatores, **à ausência de equipamentos públicos como creches e instituições para cuidados com idosos e enfermos; as mulheres têm ocupações mais vulneráveis, com baixos rendimentos, maior rotatividade e menor qualificação; a chamada “dupla jornada” limita as possibilidades de ascensão profissional das mulheres** e, com isso, limita a elevação da sua remuneração¹⁵⁵. (Grifo nosso)

A Constituição dispõe o art.7º, XX, no qual garante “a proteção do mercado da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei”¹⁵⁶. A CLT deu uma atenção especial à mulher no capítulo III (“Da proteção do trabalho da mulher”) com realces para a contenção do emprego da força muscular (art.390, CLT), a obrigatoriedade da empresa com pelo menos 30 mulheres

¹⁵³ Art.5º do Decreto nº 21.417-A/32: “É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações, em subsolo, nas pedreiras, e obras de construção pública ou particular; b) nos serviços perigosos e insalubres, (...)”

¹⁵⁴ ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016**. Disponível em: < http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf>. Acesso em: 24/04/2017. p.4.

¹⁵⁵ BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **A proteção social para as mulheres: em busca da cidadania**. In: Revista Magister de direito do trabalho, v.13, n.74, p.94-108, set/out. 2016. p.98.

¹⁵⁶ O dispositivo mencionado pode ser interpretado em conjunto com o art. 5º, I, da Carta Política, no qual “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”. Em nível infraconstitucional, a CLT tratou proteção do trabalho da mulher no art.390-E na seguinte condição: “A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher”.

empregadas em fornecer creche (art.389, §1º, CLT), o intervalo de 15 minutos antes de horas extras (art.384, CLT), a licença-maternidade (art.393, CLT) e as medidas contra discriminação¹⁵⁷ (art.373-A, CLT). Apesar dos avanços na legislação trabalhista, os estereótipos alçados à mulher ainda não permitiram a igualdade material para estímulo da ocupação de postos de trabalho que hoje são majoritariamente masculinos.

A estrutura patriarcal, nas relações entre os sexos masculino e feminino, propicia o mercado de trabalho a profissionais do sexo masculino. Nesse sentido, o sociólogo Pierre Bourdieu atestou a existência do poder simbólico nas relações sociais, capaz de tornar um grupo com maior acúmulo de poder em relação a outro, conforme verifica-se:

(...) o poder por toda a parte (...), uma espécie de «círculo está em toda a parte e em parte alguma» [...] o poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem¹⁵⁸.

Segundo a “*Pesquisa Nacional de Saúde 2013 – Indicadores de Saúde e Mercado de Trabalho*”, divulgada em 2016 pelo IBGE, o percentual de homens (5,1%) no país que sofreu um acidente de trabalho foi bem maior que o de mulheres (1,9%)¹⁵⁹. A explicação para os percentuais está no fato de a empresa conceder postos de trabalho que possuem atividade de risco mais a homens, se comparado às mulheres.

Há, portanto, uma divisão sexual do trabalho, na qual o sexo feminino está vinculado ao “estereótipo ‘mãe’ e aos serviços de assistência, educação, cultura, etc.”¹⁶⁰, pois na nossa realidade social, a entrada da mulher no mercado de trabalho ainda não trouxe uma reorganização familiar

¹⁵⁷ Na redação do art.373-A da CLT, será vedado a fim de corrigir as distorções de acesso a mulher ao mercado de trabalho: “I-publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II-recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III-considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV-exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V-impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI-proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

¹⁵⁸ BOURDIEU, Pierre. A força do direito. Elementos para uma sociologia do campo jurídico. In: BOURDIEU, Pierre. **O Poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand. 1989.p.7-8.

¹⁵⁹ Pesquisa nacional de saúde: 2013: acesso e utilização dos serviços de saúde, acidentes e violências: Brasil, grandes regiões e unidades da federação/IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. – Rio de Janeiro: IBGE, 2015. p.59. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94074.pdf>. Acesso em 26/04/2017.

¹⁶⁰ CLARES, Renata Pessoa. FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro – a igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. In: Revista LTr, legislação do trabalho, v.81, n.2, p.160-185, fev.2017. p.175.

adequada. No mercado formal em atividades remuneradas, persiste a separação de profissões tendencialmente masculinas e femininas. Assim, seria possível relacionar as dificuldades de a proliferação da mulher no meio laboral ao fato de a atividade de risco ser em maioria ocupada por profissionais do sexo masculino?

O acidente de trabalho *latu sensu* evidentemente não escolhe o empregado pelo sexo. Quando se faz do risco um termômetro da responsabilidade, a atividade de risco desempenhada pelo trabalhador é o fator determinante para a ocorrência dos infortúnios. A condição preexistente de discriminação pelo sexo retira a mulher das profissões inerentes ao risco, já que estas são tradicionalmente desempenhada por homens. A partir de então, percebe-se uma relação entre as atividades de risco com o sexo do empregado, visto que o mercado de trabalho condiciona a mulher a empregos com menor risco.

A pesquisa jurisprudencial, com análise das decisões da SBDI-1 do TST, não apresentou um resultado diferente da pesquisa realizada pelo IBGE em 2016. Conforme o **Anexo I**, foram encontradas **16** decisões que mencionaram a ocupação desenvolvida pelo empregado (à época do infortúnio) como de risco, atribuindo a responsabilidade objetiva da empregadora. Do total citado, apenas **3** atividades foram desempenhadas por mulheres, enquanto os homens desempenharam **13** – cerca de 62% de diferença, consoante demonstrado no **Gráfico 2**:

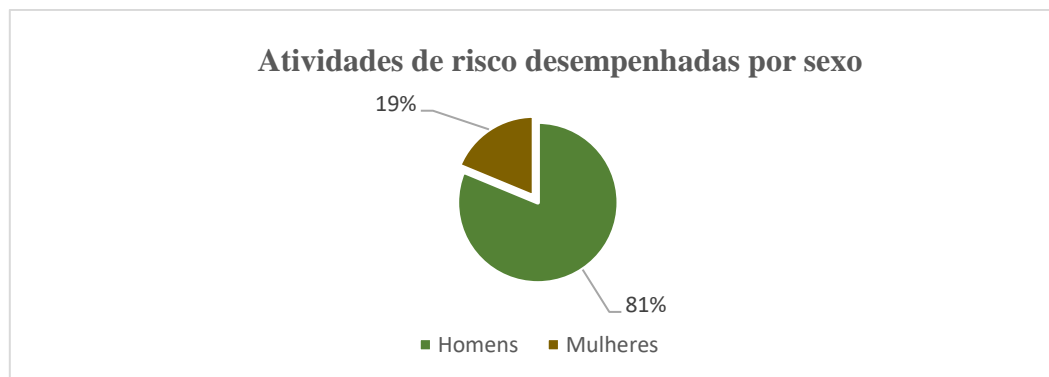


Gráfico 2 – Atividades de risco desempenhadas por sexo¹⁶¹.

Extraídos da análise dos 16 acórdãos, as atividades de risco desempenhadas pelo homem foram as funções de motorista de ônibus ou caminhão (**5** decisões), cobrador de ônibus (**3** decisões), cozinheiro, encanador (**1** decisão), coleta de lixo domiciliar (**1** decisão), servente de lavoura na vinhaça (**1** decisão), motociclista (**1** decisão) e uma não informada (**1** decisão). Para a mulher, as

¹⁶¹ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

ocupações desempenhadas foram a de motorista de ônibus (**1** decisão), bancária (**1** decisão) e uma não informada (**1** decisão). Desta forma, as informações extraídas pela análise dos acórdãos reafirmam os dados do IBGE mencionados sobre a ocorrência de acidentes laborais com empregados do sexo masculino ser superior ao do sexo feminino.

Já na perspectiva global dos **27** acórdãos analisados na pesquisa, seja uma ocupação de risco ou não, **21** decisões tratavam de acidentes de trabalho com empregados do sexo masculino e **6** decisões versaram em relação ao sexo feminino, conforme o **Gráfico 3**:

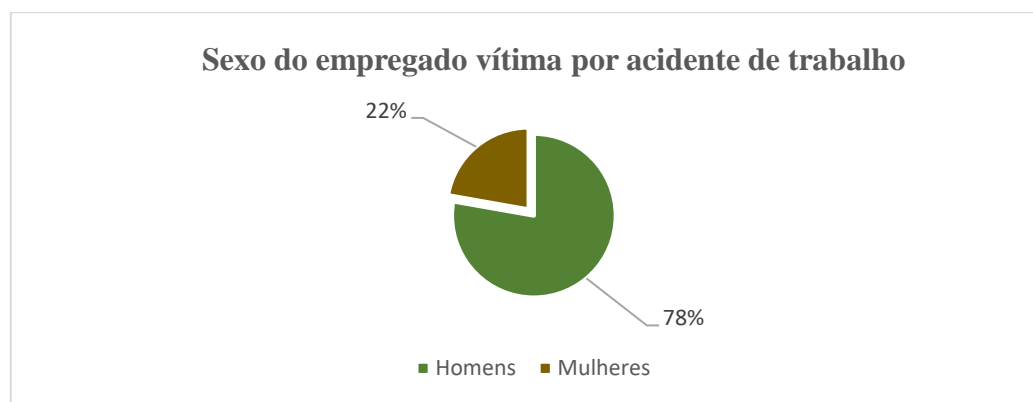


Gráfico 3 – Sexo do empregado vítima por acidente de trabalho¹⁶².

Ao observar **Gráfico 4**, o número de acidentes de trabalho que resultam em morte do empregador representa 37,02% (**10** decisões) dos acórdãos analisados. Deste percentual, apenas 20% (**2** decisões) são mulheres enquanto 80% (**8** decisões) são homens¹⁶³.

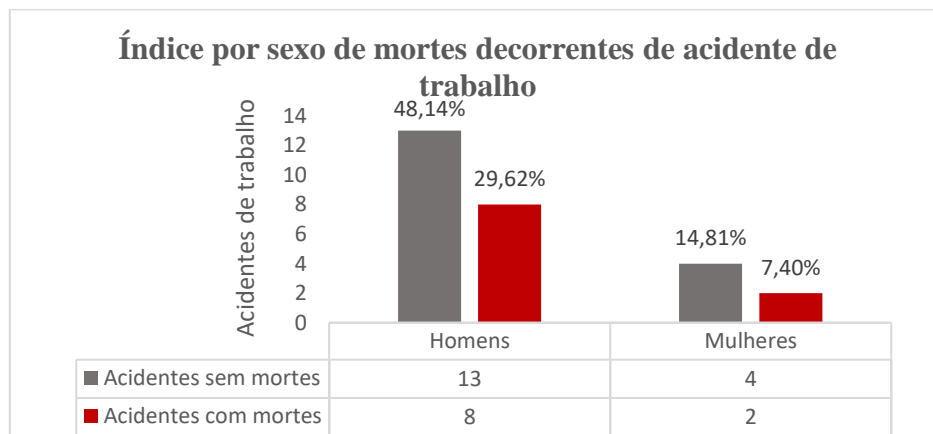


Gráfico 4 – Índice por sexo de mortes decorrentes de acidente de trabalho¹⁶⁴.

¹⁶² Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

¹⁶³ Os percentuais de 20% e 80% representam o número de mulheres e homens mortos por acidente de trabalho, respectivamente, calculados do universo de 100% (**10** decisões) dos acórdãos que resultaram em morte do empregador. Já o **Gráfico 4** apresenta 37,02% (**10** decisões) de um universo de 100% (**27** decisões) dos acórdãos analisados no **Anexo 1**.

¹⁶⁴ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

Assim, o machismo estrutural simbólico e cotidiano oprime a condição da mulher, pela sua discriminação no mercado de trabalho, de modo que as mulheres executam, em regra, atividades de menor risco, enquanto os homens desempenham atividades de alto risco de infortúnios.

3.2.2 Atividade prestada no momento do acidente de trabalho

Deu-se também atenção à avaliação das atividades realizadas pelo trabalhador no momento do acidente de trabalho. Vide o **Anexo I**, dos **27** acórdãos apreciados, estão, em evidência, os serviços em que o empregador usa o veículo da empresa, com **8** decisões (29,62%) e os serviços de execução de obras, com **5** decisões (18,51%), de acordo com o **Gráfico 5**:

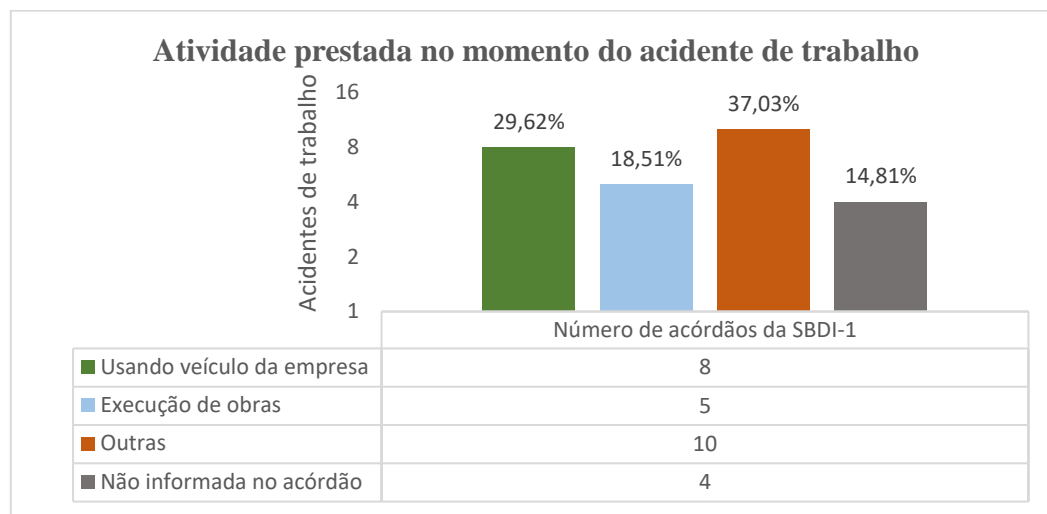


Gráfico 5 – Atividade prestada no momento do acidente de trabalho¹⁶⁵.

Verificado os dados quantitativos, o que a atividade em que o empregado usa o veículo da empresa e a de execução de obras tem em comum, para juntas, somarem quase metade (48,13%) dos acidentes de trabalho analisados?

Como já mencionado neste capítulo, quando se afirmou que em quase todos os acórdãos analisados não exigem alta qualificação técnica, ambas as atividades exigem baixa qualificação acadêmica do empregado, ainda que seja preciso um conhecimento técnico para realização de obra civil. Sabe-se que o modo de produção Toyotista privilegia maior proteção no meio laboral para os empregados com maior qualificação acadêmica pois, não se inserem no núcleo da atividade de

¹⁶⁵ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

risco. Independente de qualificação acadêmica do empregado, toda e qualquer profissão deve ser valorizada, sem reforçar o estereótipo de que um engenheiro valha mais que um pedreiro, proporcionando uma integração entre as funções desempenhadas pelos empregados na empresa.

Primeiramente está a atividade em o empregado conduz o veículo da empresa, com 29,62% dos infortúnios. O trabalhador, em seu expediente regular, expõe uma situação de risco inerente a atividade alçada pela responsabilidade objetiva (art.927, parágrafo único, do Código Civil), logo, alegar a culpa da vítima representaria dispor o ônus sobre a mesma além de impedir o direito à reparação.

O termo genérico “usando veículo da empresa”, descrito no gráfico, engloba as atividades subsequentes (de acordo com o **Anexo I**): motorista de ônibus (**3** decisões), motorista na função de eletricista de distribuição (**1** decisão), motorista de caminhão (**1** decisão), cobrador de ônibus coletivo (**2** decisões) e motociclista na função de vendedor externo (**1** decisão).

Em referência ao motorista profissional, a doutrina jus laboral entende que as Leis do descanso nº 12.619/12 e 13.103/15 “(...) alcançam todo e qualquer motorista empregado, independente da atividade econômica de seu empregador”¹⁶⁶. Segundo o Min. Alexandre Agra Belmonte, o motorista profissional é o trabalhador habilitado por meio do Código de Trânsito Brasileiro nas categorias A, B, C e E, com o papel de conduzir veículos automotores para o transporte de carga ou passageiros e realizar a manutenção do veículo, verificando a necessidade de possíveis revisões ou reparação de avarias¹⁶⁷.

Tanto o motorista profissional¹⁶⁸ (de estradas ou rodovias) quanto o cobrador de ônibus coletivo cercam da teoria do risco proveito de acordo com o art.2º da CLT, visto que o padrão estipula nos contratos de trabalho os possíveis acidentes que o empregado venha a sofrer, durante sua jornada de trabalho. Citando um dos casos analisados, no processo E-RR-163600-10.2009.5.16.0004 (**Anexo I**), o operário, na função de motorista de ônibus foi vítima de assalto durante expediente regular do serviço, ocasionando na sua morte. Embora tenha sido um fato de terceiro (conduta do assaltante na qual excluiria o nexo causal entre o dano e a atividade), há um

¹⁶⁶ SWIECH, Maria Angela Szpak; POZZOLO, Paulo Ricardo. **A regulamentação do trabalho do motorista profissional empregado: Leis 12.619/12 e 13.103/15**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 45, p. 151-220, out. 2015. p.162.

¹⁶⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. **A novel Lei dos motoristas profissionais (nº 13.103/2015) e as questões jurídicas decorrentes**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 82, n. 1, p. 19-42, jan./mar. 2016.p.24.

¹⁶⁸ Tal art.1º, parágrafo único, I e II, da Lei nº 13.103/2015, a expressão “motorista profissional” enquadra as atividades ou categorias econômicas de transporte rodoviário de passageiros e de transporte rodoviário de cargas.

risco inerente da atividade ao bem jurídico da vida do empregado. Os acidentes de trabalho são tão comuns na profissão de motorista que, através da Lei nº 13.103/2015, foi criado um seguro de contratação obrigatório custeado pelo empregador¹⁶⁹.

No processo E-ED-ED-RR-1680097.2008.5.08.0124 (**Anexo I**), em que o empregado foi vítima de acidente automobilístico em rodovia no exercício da função de motorista profissional, a SBDI-1 aplicou a teoria da responsabilidade objetiva por entender que o desgaste físico proporcionado pelo excesso de carga de trabalho não configurava culpa exclusiva da vítima como excludente do nexo causal, porquanto operar em tráfego urbano ou rodoviário expõe o motorista a um risco maior que os demais membros da coletividade que trafegam em vias públicas.

Antes da regulamentação da profissão de motorista, os empregadores sempre invocavam a atividade do trabalhador como externa diante da impossibilidade de controle de sua jornada nas estradas pela empresa. O que se pretendia, por parte do empresariado, era a não concessão do pagamento de horas extras (art.62, I da CLT) e a super exploração da atividade. No entanto, a Lei nº 12.619/12 “(...) foi edificada em três pilares: o controle da jornada de trabalho, a restrição ao pagamento por comissão e a garantia de remuneração digna ao profissional”¹⁷⁰.

O direito ao repouso, norma de saúde e segurança do trabalho exaltada na Lei do descanso para que a disposição e a atenção do trabalhador sejam renovadas e ele possa evitar acidentes, é uma derivação do direito ao lazer presente no art.6º da Constituição¹⁷¹ e do art.24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁷². Ademais, o direito ao intervalo é norma de saúde e segurança do trabalho para que a disposição e atenção do trabalhador sejam renovadas e ele possa evitar acidentes. Para o pleno descanso, a Lei nº 12.619/12 junto a OJ nº 332 da SDI-1 do TST¹⁷³ garantiram ao motorista profissional o controle de sua própria jornada dentro dos limites

¹⁶⁹ Nos termos do art.2º, V, “c” da Lei nº 13.103/2015, o seguro ao motorista profissional será “destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

¹⁷⁰ MORAES, Pablo Douglas Almeida de. **Impactos da Lei nº 13.103/2015 sobre a proteção jurídica ao motorista profissional**. In: Revista LTr, ano 79, nº 6, junho de 2015, São Paulo. P. 667.

¹⁷¹ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, e a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

¹⁷² Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU, 1948. Art.24: “Toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”.

¹⁷³ OJ nº 332 da SDI-1 do TST: (...) “O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa”.

constitucionais e ordenou períodos obrigatórios de descanso para esta categoria. Agora, qual relação da jornada de trabalho com o risco inerente à atividade?

A íntima relação entre carga horária de trabalho e risco resume-se da seguinte maneira: quanto maior número de horas na atividade laboral, maior o risco da profissão, em razão de um trabalho ininterrupto acima da capacidade de vigília do ser humano. A promulgação da Lei nº 13.103/15, embora permanecendo com o direito de o motorista profissional realizar o seu controle da jornada (art.2º, V, b), ampliou a jornada diária do trabalho e reduziu os períodos de descanso. O art.235-C da CLT, sob redação da Lei nº 13.103/15, coloca a jornada do motorista profissional de 8 horas diárias, com prorrogação de 2 horas extraordinárias e, se houver previsão em negociação coletiva, com prorrogação de até 4 horas.

Ademais, a Lei nº 13.103/15 tratou: a) da possibilidade da jornada doze por trinta e seis em norma abstrata (art.235-F da CLT), regime somente aceito em situações de caso concreto excepcionais pelo Poder Judiciário¹⁷⁴; b) do fracionamento do repouso semanal remunerado (art.235-D, §1º, da CLT); c) do intervalo intrajornada de oito horas (art.235-C,§3º da CLT) e em caso de condução de veículo em dupla, o intervalo será de seis horas em cada setenta e duas horas (art.235-D, §5º e 235-E, III da CLT), além do período de condução ininterrupta de cinco horas e meia (art.67-C,§1º do CTB), **o que demonstra agressão à alimentação, higiene e saúde dos motoristas profissionais**; d) da prioridade da entrega do produto ao destino final, diante do transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais, em detrimento das condições de trabalho as quais poderiam ser fixadas em norma coletiva (art.235-D,§8º da CLT).

Os conteúdos inconstitucionais de todos estes dispositivos promovem a elevação do risco de infortúnio laboral ao invés de reduzi-lo em respeito à dignidade do trabalho e a vedação do retrocesso social, corroborado pelos arts.196¹⁷⁵ e 7º¹⁷⁶, XIII, XV, XXII ambos da Carta Magna.

Voltando ao art.235-D, §8º da CLT, a exigência para que o motorista extrapole seus limites biológico a fim de entregar a carga em condição especial, dá margem para supressão do intervalo

¹⁷⁴ JUNIOR, Amaury Rodrigues Pinto. **Considerações sobre a Lei nº 13.103/2015 e o exercício da atividade de motorista profissional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol.82, nº1, p.43-59, jan/mar, 2016. p.48.

¹⁷⁵ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.196: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

¹⁷⁶ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.7º: “(...) XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)XV-repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...) XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (...)”.

intrajornada, em virtude da ofensa à Súmula nº 437, II do TST¹⁷⁷ que veda qualquer redução ou supressão do intervalo intrajornada por negociação coletiva ou acordo individual visto que o assunto concernente à jornada de trabalho está regida por normas indisponíveis de segurança, saúde e medicina do trabalho.

Na Lei nº 12.619/12, o “tempo de espera” era de, no máximo, quatro horas ao dia. Contudo, o art.235-C, §1º e ss. da CLT, com redação da Lei nº 13.103/15, o “tempo de espera” passou a ser ilimitado, transferindo o risco da atividade econômica para o empregado sem nenhuma natureza remuneratória por se assemelhar em analogia ao sistema da prontidão (art.244, §3º da CLT). Nas palavras de Amaury Rodrigues Pinto Junior:

Agora será ele (trabalhador) quem suportará o ônus do período em que o veículo estiver parado, ainda que o empregador seja o responsável pela inatividade (é o caso quando o caminhão precisa ser carregado e descarregado). Essa conclusão é mais palpável quando se observa que o tempo de espera deixará de ser considerado como ‘tempo efetivo’ mesmo quando ocorrido durante a jornada ordinária de motorista. **Significa que, surgindo qualquer situação de espera (carga, descarga ou fiscalização), a jornada de trabalho ficará ‘suspensa’ e o trabalhador deixará de ser remunerado pelo seu tempo (e até pelo seu serviço), cabendo-lhe apenas ‘indenização’ na proporção de 30% do salário-hora normal**¹⁷⁸. (Grifo nosso)

Outra atividade próxima em nível de ocorrências de infortúnio laboral, do condutor do veículo da empresa é a do cobrador¹⁷⁹ de transporte coletivo, que assim como o motorista, o risco está relacionado à conservação das ruas e horários do exercício da profissão, acrescida de sua notória e diferenciada função de portar dinheiro proveniente do pagamento efetuado pelos passageiros, em benefício patrimonial da empregadora. *In casu*, cumpre ressaltar que a responsabilidade do Estado na manutenção da segurança pública (art.144, caput, da Constituição¹⁸⁰) não exclui o dever de o empregador promover um ambiente de trabalho seguro aos seus empregados¹⁸¹.

¹⁷⁷ Súmula nº 437, II do TST: “II- É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantindo por norma de ordem pública (art.71 da CLT e art.7º, XXII, da CF/1988), infenso a negociação coletiva”.

¹⁷⁸ JUNIOR, Amaury Rodrigues Pinto. **Considerações sobre a Lei nº 13.103/2015 e o exercício da atividade de motorista profissional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol.82, nº1, p.43-59, jan/mar, 2016. p.56.

¹⁷⁹ Referente aos processos E-RR-64500-62.2009.5.16.2013 e E-RR-10191-31.2013.5.03.0167 (**Anexo I**).

¹⁸⁰ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.144, caput: “A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (...)”.

¹⁸¹ Ver: Art.7º, inciso XXII; Art.170, caput e inciso VI; Art. 225, caput e §3º da Constituição Federal e Art.157 da CLT.

Em segundo lugar estão as atividades de execução de obras, representada pelos 18,51% dos infortúnios laborais. Conforme o **Anexo I**, incluem-se as atividades de pedreiro contratado pela empreiteira (1 decisão), soldador (1 decisão), marceneiro (1 decisão), operário de construção civil (1 decisão), empregado contratado pela empreiteira (1 decisão).

Em destaque, nas situações de empregado contratado por empreiteira¹⁸² para prestar serviços a terceiros, a empregadora dona da obra foi condenada subsidiariamente ao pagamento de indenização decorrente de acidente de trabalho, dada a inaplicabilidade da OJ nº 191 da SDI-1 do TST¹⁸³, ainda que o dono da obra não fosse empresa construtora ou incorporadora. A razão está na responsabilidade prevista na OJ que consiste somente nas obrigações trabalhistas em sentido estrito contraídas pelo empreiteiro, e não de obrigação indenizatória, que se versava nos autos.

A natureza da obrigação de indenizar provém da responsabilidade civil dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Portanto, a proteção do empregado decorre de medidas para diminuir ou eliminar os riscos da atividade e, se o dono da obra não fiscalizou (culpa *in elegendo* ou *in vigilando*) corretamente a execução dos serviços, deve ser responsabilizado subsidiariamente pelo infortúnio.

Nos acórdãos referentes às atividades de soldador¹⁸⁴ e marceneiro¹⁸⁵, constatou-se o mesmo problema jurídico: após a ocorrência do acidente, as respectivas empregadoras readaptaram os empregados acidentados para funções ou ofícios que pudessem exercer sem a redução ou a perda da capacidade laboral, com o objetivo de reduzir o pensionamento dos acidentados. Assim, os empregadores readaptaram os empregados acidentados para funções que eles pudessem exercer com a limitação decorrente do acidente de trabalho sofrido.

O art. 950 do Código Civil¹⁸⁶ faz alusão ao direito de pensão por incapacidade permanente, correspondente à importância do trabalho, além da indenização por danos materiais, para o acidentado incapacitado na profissão que exercia.

¹⁸² Ver no **Anexo I**: Processos E-ED-RR-1630.82.2011.5.15.0125 e E-ED-RR-679-86.2012.5.12.0012.

¹⁸³ OJ nº 191 da SDI-1 do TST: “Diante da **inexistência de previsão legal específica**, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora”. (Grifo nosso)

¹⁸⁴ Ver **Anexo I**: Processo E-ARR-115.97.2012.5.02.0461.

¹⁸⁵ Ver **Anexo I**: Processo E-ED-RR-57685-09.2006.5.10.0015.

¹⁸⁶ BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art. 950: “Se a ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu”.

Desta maneira, a SBDI-1 do TST entendeu que não justifica como parâmetro para cálculo da pensão devida, a extensão do dano em relação à capacidade para o trabalho em sentido amplo, visto que o critério adequado será a redução da capacidade comparada ao desempenho médio de ofício ou profissão à época do infortúnio.

Por último, ainda em análise dos acórdãos sobre execução de obras, está a decisão referente ao operário de construção civil¹⁸⁷, o qual sofreu acidente no canteiro de obras e não houve qualquer atendimento médico por parte do empregador. Evidenciado o dano material e moral decorrente da lesão em laudo pericial, a lide pautou sobre qual regra prescricional para infortúnios ocorridos antes da EC nº45/2004 e do Código Civil de 2002. A referida emenda estabeleceu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral e material. Logo, a dúvida estaria na aplicação de prazo prescricional quinquenal e bienal (art.7º, XXIX da Constituição) ou de 20 anos (art.179 do Código Civil de 1916) ou de 3 anos (art.206, §3º do Código Civil de 2002).

Nesta circunstância, a SBDI-1 do TST entende que a prescrição para ações de indenização por responsabilidade civil será contada de acordo com a norma vigente na data da ciência inequívoca da lesão. No caso do infortúnio ocorrido anterior à EC nº45/2004 e do Código Civil de 2002, a prescrição de 20 anos, ao tempo da vigência do Código Civil de 1916.

3.2.3 Espécies de dano com maior incidência em acidentes de trabalho

O **Gráfico 6** expõe as espécies de dano em cada acidente de trabalho. Para aferição da contagem da modalidade de dano em cada acórdão, poder-se-ia observar mais de um dano, tendo em vista que é factível a multiplicidade de danos – na esfera patrimonial e/ou extrapatrimonial – advinda de uma única conduta. Logo, nos termos do **Anexo I**, dos **27** acórdãos analisados, obteve-se o seguinte índice de reclamação: o dano material com **23** menções (85,18%), o dano moral com **20** menções (74,07%) e o dano estético com **5** menções (18,51%)¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Ver **Anexo I**: Processo E-ED-Ag-ED-RR-34100-28.2006.5.15.0066.

¹⁸⁸ Para cálculo dos percentuais não foi necessário somar as ocorrências de dano moral, material e estético para dar 100%, isso porque em um mesmo caso pode ser apresentado a existência de dano moral, material e estético.

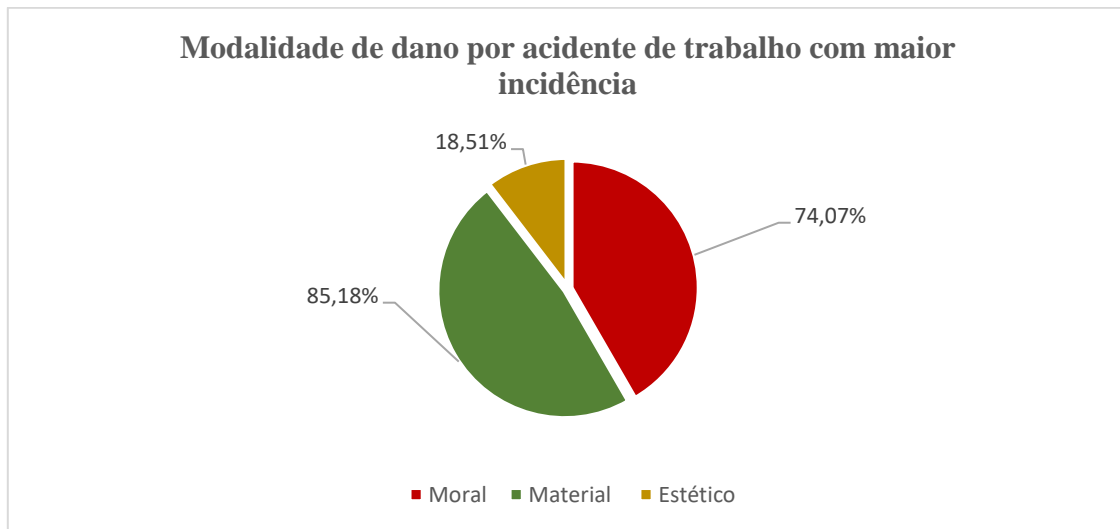


Gráfico 6 – Espécies de dano com maior incidência em acidente de trabalho¹⁸⁹.

Para Sérgio Cavalieri Filho, “dano é a lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral¹⁹⁰”. No Direito do Trabalho, os danos decorrentes de acidente de trabalho são irreversíveis visto que não é possível o retorno do status quo ante o evento danoso¹⁹¹. O valor indenizatório é calculado de acordo com a extensão do dano, na forma do art.944, caput, do CC/02¹⁹². Na tentativa de reparação do ilícito, é definido pelo magistrado uma indenização referente à condenação do empregador nas seguintes modalidades de dano: material, moral ou estético.

O dano material (ou patrimonial), com maior percentual de alegação nos acórdãos (85,18%), é aquele responsável por atingir o patrimônio do empregado e pode ser classificado como direto, quando causa prejuízo ao bem da vítima imediatamente afetado, ou indireto, no momento que gera uma lesão no patrimônio do lesado.

Pelo sentido material de dano, também pode-se identificar o dano como emergente ou lucro cessante, consoante os arts. 402¹⁹³ e 403¹⁹⁴ do CC/02. Enquanto o dano emergente refere-se a perda

¹⁸⁹ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

¹⁹⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas. 2012. p.77.

¹⁹¹ MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2011. p.137.

¹⁹² BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art.944, caput: “A indenização mede-se pela extensão do dano”.

¹⁹³ BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art.402: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente deixou de ganhar”

¹⁹⁴ BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art.403: “Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual”.

efetiva do patrimônio da vítima no momento da ocorrência do infortúnio, o lucro cessante é o reflexo futuro do ilícito no patrimônio da vítima auferido pelo princípio da razoabilidade, representando a perda de um ganho esperado ou “aquilo que se deixou de ganhar” demonstrada em conteúdo probatório nos autos.

Os lucros cessantes, nos infortúnios laborais, estão intrinsecamente relacionados às situações de incapacidade temporária (ou transitória) e permanente do trabalhador. Nos termos do art.949 do Código Civil¹⁹⁵, na incapacidade temporária, a empresa deverá indenizar o obreiro no tratamento da lesão, por eventuais prejuízos demonstrados pela vítima¹⁹⁶ e pelo lucro cessante até o fim da convalescença. Assim, durante o período de interrupção do contrato de emprego, será pago ao obreiro o auxílio acidentário até a sua recuperação e retorno à empresa. Se o valor pago pelo INSS for inferior à totalidade de ganhos auferidos dentro do espaço de tempo da recuperação do empregado, deverá a empresa pagar a diferença existente.

Para a incapacidade permanente, conforme o art.950 do Código Civil¹⁹⁷, a indenização incluirá os lucros cessantes, acompanhados das despesas do tratamento e do pensionamento¹⁹⁸. O cálculo da pensão do empregado é feito com base no resultado da perícia médica, a qual dirá o grau de incapacidade (total ou parcial) em relação ao trabalho exercido no momento do acidente. Ademais, o valor da pensão “vitalícia” será de acordo com o percentual de perda permanente da capacidade laboral e alonga-se enquanto o empregado viver¹⁹⁹.

O valor arbitrado da pensão depende da perda da capacidade na extensão do tempo e na dimensão do dano. Quando auferida pela extensão do tempo, a incapacidade pode ser permanente (afastamento perene sem recuperação do acidentado) ou temporária (afastamento provisório da atividade durante a recuperação do acidentado). Na extensão do dano, a incapacidade é classificada como total (perda da capacidade plena laboral) ou parcial (redução da capacidade plena laboral).

¹⁹⁵ BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art.949: “No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido”.

¹⁹⁶ A expressão “outro prejuízo”, conforme o art.949 do CC/02, refere-se a danos morais ou estéticos resultantes do infortúnio.

¹⁹⁷ BRASIL, Código Civil Brasileiro, 2002. Art.950: “Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu”.

¹⁹⁸ Cabe lembrar, conforme visto no Capítulo I, que a indenização não pode ser confundida com benefício previdenciário, nos termos do art.7 °, XXVIII, da Constituição, art.121 da Lei nº 8.213/91, a Súmula 229 do STF e o Enunciado nº 48 da I Jornada de Direito do Trabalho.

¹⁹⁹ Ver **Anexo I**: Processo E-ARR-115.97.201 2.5.02.0461.

Outro dano bastante recorrente nos acórdãos analisados foi o moral (74,07%). Ainda recente, na ordem jurídica, o reconhecimento do dano moral, este não se fundamenta pela reparação do patrimônio, mas sim na realização da dignidade da pessoa humana, em convergência ao art.5º, V e X da Constituição de 1988²⁰⁰ e ao art.186 do Código Civil de 2002²⁰¹. Desta maneira, Raimundo Simão de Melo atesta que “qualquer agressão à dignidade pessoal atinge a honra e constitui dano moral a ser indenizado, porque os valores à liberdade, à honra, às integridades física e psíquica, a inteligência, ao trabalho e a honestidade formam a realidade axiológica a que todos têm direito²⁰²”.

O dano moral advém da dor, sofrimento decorrente do infortúnio ou do ataque aos direitos de personalidade inerentes à existência do trabalhador. Não é necessária a lesão física para auferir o direito à indenização por dano moral. Ao longo da pesquisa dos acórdãos, foi identificado o processo E-ED-RR-14640042.2007.5.05 .0561 (**Anexo 1**), no qual a SBDI-1 do TST interpretou como devida a concessão de indenização por dano moral pelo simples receio de o empregado ser vítima de assalto em razão do trabalhador estar em desvio funcional ao executar atividade de risco para o transporte de valores, não obedecendo o empregador ao art.3º da Lei 7.102/1983²⁰³. Logo, antes mesmo de uma eventual dor ou sofrimento gerado pelo acidente, as condições do meio ambiente de trabalho fornecidas pela empresa não proporcionavam o trabalho digno.

Também se classifica o dano moral em direito, decorrente da lesão de direitos de personalidade, ou indireto (em ricochete), o qual surge dos reflexos de uma lesão a um bem patrimonial. Nos **27** acórdãos analisados (**Anexo 1**), **10** (37,02%) tratavam de acidentes de trabalho com o fato gerador do óbito do empregado, em evidente exemplo de dano moral indireto, pois a vítima busca em nome próprio o direito a indenização pela morte de ente com forte vínculo afetivo.

²⁰⁰ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.5º: “(...) V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem; (...) X-são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

²⁰¹ BRASIL, Código Civil. 2002. Art.186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

²⁰² MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2011. p.174.

²⁰³ BRASIL, Lei nº 7.102/83 (que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências). 1983. Art.3º: “A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I- por empresa especializada contratada; ou II-pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça (...)”.

Assim, é o parente da vítima que busca indenização, porque a vítima de acidente laboral fatal já faleceu e não há como buscar seus direitos.

Com apenas 18,51% das espécies de dano alegadas, está o dano estético. O motivo pelo baixo percentual encontra-se na semelhança com o dano material e moral, ainda que o dano estético esteja centrado na aparência física do empregado, e não em abalo psíquico ou prejuízo ao patrimônio. Por definição, “o dano estético é uma alteração corporal morfológica interna ou externa que cause desagrado e repulsa não só para a pessoa ofendida, como também para quem a observa”²⁰⁴. O Código Civil de 1916 previu no art.1538 a indenização em casos de ferimento ou ofensa à saúde²⁰⁵, contudo, era necessário especificar melhor esta hipótese de dano.

O art.5, V e X, da Constituição de 1988 interpela para a proteção do direito personalíssimo da imagem, que caso violada, será devida indenização pela natureza estética do dano. No Código Civil, o art.949 trata da matéria, quanto ao desprezo e constrangimento da alteração da imagem resultada por lesão. A normatização do dano estético se propõe a proteção da incolumidade física do empregado para resguardar o estranhamento que a deformidade física causa, tanto para o próprio acidentado, quanto para terceiros que olham para o empregado acidentado. Desta forma, “para que exista dano estético é necessário que a imagem externa da vítima tenha sido atingida de alguma forma, modificando sua situação presente em relação ao passado”²⁰⁶.

A Súmula 387 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) admite a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral, ainda que advindos de um mesmo fato, por não se tratar de *bis in idem*, dado suas causas distintas. Nos acórdãos da SBDI-1 do TST analisados, não foi possível encontrar essa discussão, o que leva a crer já estar superada em nível de Embargos de Divergência. Todavia, a questão já foi debatida em Recurso de Revista ao TST em 2008, conforme se vê a seguir:

RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL E ESTÉTICO - CUMULAÇÃO É possível a cumulação das indenizações por dano moral e estético, por serem plenamente compatíveis, ainda que advindos do mesmo fato, já que possuem causas distintas.
Recurso de Revista conhecido e provido. (ED-RR - 37100-27.2005.5.20.0003, Relatora

²⁰⁴ MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2011. p.192.

²⁰⁵ BRASIL, Código Civil Brasileiro. 1916. Art.1538: “No caso de ferimento ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de lhe pagar a importância da multa no grau médio da pena criminal correspondente. §1º Esta soma será duplicada, se o ferimento resultar aleijão ou deformidade. §2º Se o ofendido, aleijão ou deformado, for mulher solteira ou viúva ainda capaz de casar, a indenização consistirá em dotá-la, segundo as posses do ofensor, as circunstâncias do ofendido e a gravidade do defeito.”

²⁰⁶ ALVES, Rayssa Castro. **Autonomia do dano estético na configuração da obrigação de indenizar**. In: Revista de Direito (Viçosa), v.6, p.211-246, 2014. p.230.

Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 04/06/2008, 8ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/06/2008) (Grifo nosso)

Percebe-se que o equilíbrio entre os percentuais de dano moral e material representam um olhar exclusivo das próprias partes (empregador e trabalhador) para a esfera extrapatrimonial do indivíduo na proteção do direito fundamental ao trabalho digno. Diz-se exclusivo porque a função jurisdicional no Brasil é provocada, visto que o juiz é impedido de agir por ofício quanto a um pedido por indenização de danos não exaltados pelas partes.

Ademais, por ser de fácil confusão pelas partes com outras espécies de dano e só recentemente foi estudado pela doutrina, o dano estético ainda é pouco alegado em processos trabalhistas. Nesse sentido, alega Cavalieri Filho que o dano estético era “ligado às deformidades físicas que provocam aleijão e repugnância, aos poucos passou a admitir (...) nos casos de marcas e outros defeitos físicos que causem à vítima desgosto ou complexo de inferioridade (...)”²⁰⁷.

3.2.4 Fator gerador da indenização

O **Gráfico 7** diz respeito aos fatos geradores da indenização nos acidentes de trabalho analisados. Partiu-se do pressuposto de que todos os acórdãos teriam por objeto a existência de pelo menos um prejuízo²⁰⁸, pois não se fala em ação de indenização sem a existência do dano. No entanto, em exceção, merece notoriedade o processo E-ED-RR-146400-42.2007.5.05.0561 (**Anexo 1**), no qual a SBDI-1 fixou indenização por dano moral pelo receio do empregado em prestar atividade de risco a empresa pelo descumprimento de normas de segurança exigidas no art.3º da Lei nº 7.102/83.

²⁰⁷ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas. 2012. p.113.

²⁰⁸ Foi possível, em alguns processos (**Anexo 1**), perceber mais de um fato gerador da indenização. Logo, o **Gráfico 7** representa a totalidade de fatos geradores acima do número de acórdãos pesquisados (**27** acórdãos).

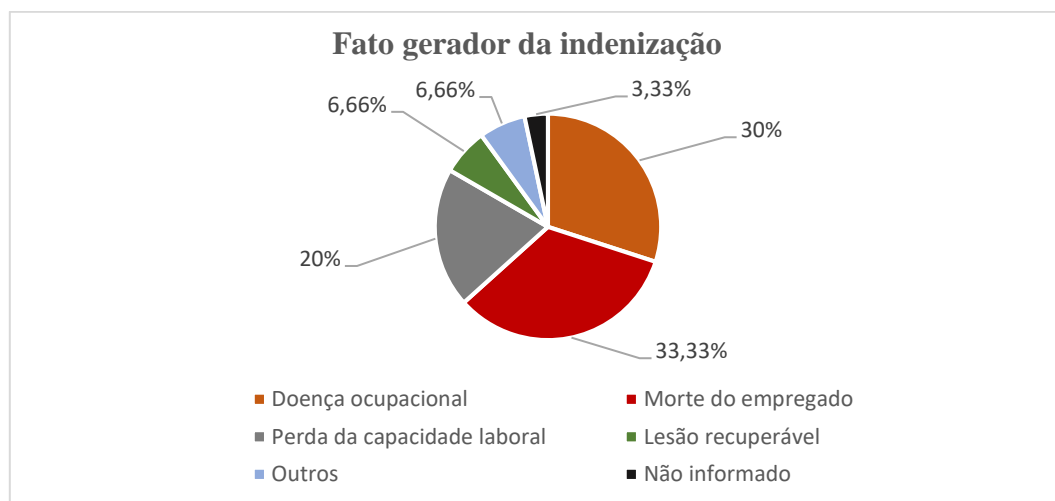


Gráfico 7 – Fato gerador da indenização²⁰⁹

Dos **27** acórdãos pesquisados (**Anexo 1**), foram encontrados **30** fatos geradores da indenização, quais sejam: **10** por morte do empregado (33,33%), **9** por doença ocupacional (30%), **6** por perda da capacidade laboral (20%), **2** por lesão recuperável (6,66%), **2** por “outros” fatores²¹⁰ (6,66%) e **1** por fator não informado no acórdão²¹¹ (3,33%).

Diante dos dados, depreende-se que a morte do empregado é o fator gerador da indenização de maior magnitude, dado a irreversibilidade total do *status quo* ante. É extremamente preocupante o maior percentual de consequência de um acidente de trabalho ser a violação ao bem da vida, consagrado no Estado Democrático de Direito. Agora, o que justifica o elevado número de mortes constatadas nos acórdãos da SBDI-1 do TST?

A razão está na inobservância do dever geral de cuidado no meio ambiente laboral, o que exige melhores condições de trabalho para proteção da saúde e segurança do empregado, pois o dever geral relaciona-se ao risco da atividade e ao sentido objetivo da responsabilidade. Nesse sentido, pelo **Gráfico 7** certifica-se a conexão entre o fato gerador da morte do empregado e a responsabilidade civil objetiva, já que 70% (**7** decisões) dos acórdãos com morte do empregado a SBDI-1 considerou a atividade prestada como de risco, enquanto 30% (**3** decisões) dos acórdãos

²⁰⁹ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

²¹⁰ Em “outros” fatores estão os processos E-ED-RR-133700-20.2007.5.15.0120 (mero receio do empregado ser vítima do acidente) e E-RR-10191-31.2013.5.03.0167 (abalo psicológico decorrente de assalto do empregado no exercício da função de cobrador de ônibus). Vide **Anexo 1**.

²¹¹ Trata-se do processo E-ED-RR-1630.82.2011.5.15.0125, no qual não foi informado o fato gerador da indenização, mas apenas a atividade prestada (pedreiro contratado pela empreiteira) e a espécie de dano pleiteado (dano material, moral e estético). Vide **Anexo 1**.

com morte do empregado a SBDI-1 estabeleceu como parâmetro a comprovação de culpa *latu sensu* do empregador. Observa-se:

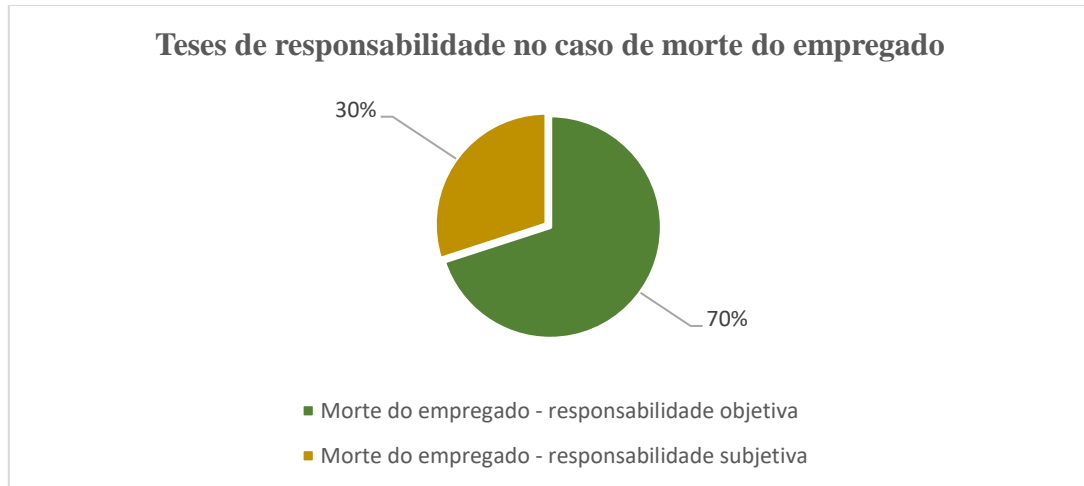


Gráfico 8 – Teses de responsabilidade no caso de morte do empregado²¹².

Deve-se lembrar que, conforme o art.944 do Código Civil, “a indenização mede-se pela extensão do dano”, ou seja, se o dano alcançar outros indivíduos, é legal o pedido de reparação ainda que indiretamente afetados. Assim, a morte do empregado também pode implicar na reparação do dano moral sofrido pelas pessoas com “estrito vínculo de afetividade, amor e grande amizade²¹³” – caracterizando o dano moral em ricochete. *Exempli gratia*, no processo E-RR-2093-53.2013.5.15.2015 (**Anexo 1**) a SBDI-1 confirmou o entendimento da 8ª turma do TST para concessão de indenização por dano moral em ricochete para os familiares do *de cujus* em decorrência de óbito causado pela situação de risco do empregado nas funções de motorista e eletricitista de distribuição.

Outro aspecto relevante é a pensão por morte²¹⁴. Diferente das situações de incapacidade permanente (total ou parcial), em que o termo final do pagamento da indenização à vítima alonga-se por enquanto o empregado acidentado viver, a pensão por morte é calculada de acordo com a duração provável de vida da vítima e paga aos seus dependentes (art.948, II, do Código Civil²¹⁵).

²¹² Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

²¹³ MELO, Raimundo Simão de. **Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2011. p.175.

²¹⁴ Importante salientar que a pensão, seja por morte ou por incapacidade laboral, não exclui o direito a outras reparações (dano material, moral ou estético).

²¹⁵ BRASIL, Código Civil. 2002. Art.948, II: “II- na prestação de alimentos as pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima”.

Em segundo lugar, está a doença ocupacional (30%) como fato gerador da indenização. Consoante já explicado no Capítulo I, o ambiente de trabalho pode ser causa direta ou indireta para o adoecimento do empregado, motivo pelo qual a doença ocupacional está equiparada ao acidente de trabalho (art.20, I e II da Lei nº 8.213/91). Quando causa direta, remete-se a uma doença profissional e, quando causa concorrente e não determinante, a uma doença de trabalho.

Como exemplo de doença ocupacional, no processo E-RR-189600-04.2007.5.20.0005 (**Anexo 1**), o empregado, na função de soldador, adquiriu síndrome do túnel do carpo, uma neuropatia que ocasiona formigamento e dormência na mão ou braço. Sendo assim, a SBDI-1 entendeu que a empresa não buscou melhores condições no meio laboral e por este motivo, foi devida a indenização por dano material. Ainda neste acórdão, associou-se à doença ocupacional à perda de capacidade laboral, o que gera também um pensionamento, *in casu*, parcial e permanente.

A perda da capacidade laboral, presente em terceiro lugar como fato gerador da indenização (20%), não pode ser confundida com a doença ocupacional quando advindas de um mesmo evento acidente, visto que a perda da capacidade laboral é consequência da doença ocupacional.

Em quarto lugar, estão os casos de lesão recuperável – empatado com o item “outros”²¹⁶ já explicado anteriormente. Trata-se de incapacidade temporária, no entanto, qual razão para criar um item específico no **Gráfico 7** ao invés de inseri-lo no item de perda da capacidade laboral já que se trata de uma espécie de incapacidade? O porquê está na quantidade de acórdãos que deixam de forma explícita a certeza de recuperação do empregado: apenas 2 (6,66%), referentes aos processos E-RR-64700-62.2009.5.16.0013 (lesão no braço e fratura exposta do úmero) e E-RR-22400-84.2008.5.10.0111 (golpeada com chave de fenda).

Portanto, percebe-se que o fato gerador da indenização de maior incidência à nível de Embargos de Divergência ao TST é o de morte do empregado, em grande maioria associada ao risco da atividade. Cabe ressaltar que o efeito reparatório da indenização nem sempre consegue o retorno ao *status quo ante*, o que fica claro nos casos de morte do obreiro, já que o bem jurídico da vida não poderia ser mais restaurado. No entanto, ao menos no âmbito civil, fica a função pedagógica da responsabilidade em servir de parâmetro para a empresa desenvolver técnicas para proporcionar condições seguras e saudáveis no meio ambiente laboral.

²¹⁶ Ver nota de rodapé n. 210.

3.2.5 Teses da responsabilidade civil: a culpa presumida

O **Gráfico 9** aborda as teses de responsabilidade presente nos acórdãos da SBDI-1 do TST. Dos **27** acórdãos analisados, **12** abordam a responsabilidade subjetiva (44,44%) e **15** tratam de responsabilidade objetiva (55,55%). O equilíbrio percentual demonstra que a SBDI-1 do TST não aplica a responsabilidade objetiva de forma genérica nos casos concretos, visto que obedece aos critérios da atividade de risco consolidada em jurisprudência e/ou lei que trate à profissão como de risco. Fora destes parâmetros, fica obrigatório a demonstração de culpa *latu sensu* do empregado – responsabilidade subjetiva.

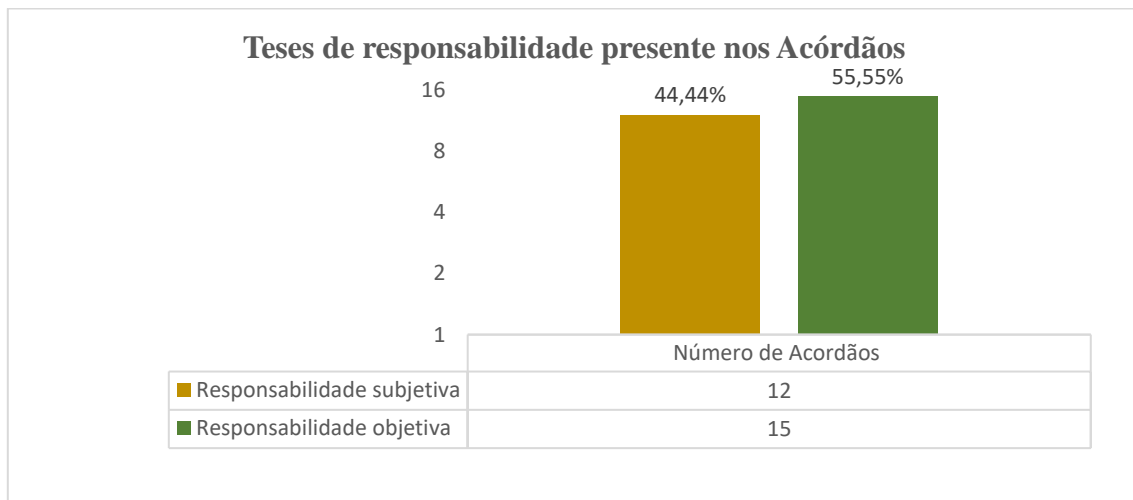


Gráfico 9 – Teses de responsabilidade presente nos Acórdãos²¹⁷.

O caso concreto, muitas vezes, exige do magistrado uma argumentação um pouco diferenciada, no entanto, com a essência das teorias da responsabilidade aplicada. Na análise dos acórdãos foi perceptível uma variação de fundamentos utilizados na exposição das teorias objetiva e subjetiva.

Para exemplificar, no processo E-RR-22400-84.2008.5.10.0111 (**Anexo 1**), a empregada foi golpeada com chave de fenda por um menor no exercício da atividade de educadora de adolescentes infratores. A SBDI-1 do TST entendeu que não há um risco inerente a profissão, contudo, é dever da empresa fornecer condições de trabalho seguras. Portanto, a teoria da culpa presumida foi adotada, pois presumiu-se a culpa da empresa, a fim de inverter o ônus da prova em favor da vítima.

²¹⁷ Gráfico elaborado pelo autor desta monografia. Vide **Anexo 1**.

Ainda que não presente de forma expressa no Código Civil de 2002, a teoria da culpa presumida (ou quase-objetiva) é recepcionada pela jurisprudência do TST para análise da culpabilidade do empregador, por atribuir na fase ordinária de instrução do processo o ônus de provar que a não concorrência com a culpa da vítima para o evento danoso gerado ao empregado. Isto significa uma proximidade com a teoria objetiva da responsabilidade (ou do risco) já que ambas partem da premissa de que a empresa deve obedecer às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (art.7º, XXII, da Constituição).

Outrossim, a culpa presumida atribui dever da empresa em comprovar a culpa exclusiva da vítima (rompe o nexo causal) para retirar a responsabilidade patronal da reparação do dano. Esse é o entendimento do Recurso de Revista analisado pela 6ª turma do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. QUEDA DE PLATAFORMA. TRAUMATISMO RAQUIMEDULAR. CULPA PRESUMIDA. A preocupação da sociedade, no que se refere às questões correlatas ao meio ambiente, às condições de trabalho, à responsabilidade social, aos valores éticos e morais, bem como a dignidade da pessoa humana, exige do empregador estrita observância do princípio da precaução. **Presume-se a culpa do empregador em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao acidente de trabalho. A responsabilidade do empregador, no caso, configura-se ante o fato de que a reclamada se absteve de prover os meios necessários a um ambiente de trabalho seguro a seus empregados, a acarretar a exposição do empregado a risco potencial de acidente de trabalho, o que de fato ocorreu.** A abstenção ou omissão do empregador acarreta o reconhecimento da responsabilidade pelo evento danoso ocorrido. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR: 1155004920055020361, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 30/04/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/05/2014) (Grifo nosso)

Desta forma, pode-se encontrar variações na fundamentação das teses da responsabilidade civil em acórdãos (de qualquer recurso) na instância extraordinária do TST. Para além do sentido objetivo ou subjetivo, a culpa presumida – em uma essência objetiva – garante a responsabilização do empregado pelo não oferecimento de condições de trabalho dignas, saudáveis e seguras em atividades de risco.

4. CAPÍTULO III – DIREITO LABORAL COMPARADO: RESPONSABILIDADE PATRONAL POR ACIDENTE DE TRABALHO NOS SISTEMAS JUSLABORAIS ESPANHOL E BRASILEIRO

“Seguramente é no âmbito do Direito Comparado que a cientificidade do fenômeno jurídico experimenta sua prova cabal, na medida em que qualquer detalhe despercebido pode ocasionar o comprometimento do estudo formulado entre as ordens normativas cotejadas”²¹⁸.
Weliton Carvalho

4.1 Método comparativo

Fatos sociais idênticos quando identificados em Estados distintos, podem produzir ou não repercussões jurídicas, pois estes eventos dependem da escolha feita pelo Estado em ter uma ordem jurídico-normativa sobre a matéria. Segundo o sociólogo Michel Lobo, “o direito comparado é uma disciplina jurídica que visa estabelecer ordenadamente se aquilo que se selecionou para um estudo comparativo possui, ou não, equivalência em algum ou vários sistemas jurídicos (...)”²¹⁹.

A comparação de modelos jurídicos favorece as soluções para as normas internas do Estado ao servirem de direcionamento para a política legislativa, no sentido de uniformização do Direito. Quanto a responsabilidade civil-trabalhista em acidentes de trabalho, o enquadramento jurídico está na aproximação dos ordenamentos que tenham por razão a obrigação da reparação do dano à vítima e a punição do agente. Assim, qual país seria tão emblemático ao Brasil?

Em princípio, optou-se por escolher um país com sistema de *Civil Law*, pelo motivo de pertencimento a mesma família de Direito, com doutrina, método e fundamento próximos. Depois, em segundo critério, um país com recentes alterações legislativas que justificassem a realidade local. Desta forma, chamou atenção a Espanha.

Para comparação, foram elencadas duas fontes de Direito: a Lei e a jurisprudência. Ainda que a jurisprudência não seja fonte de Direito para o ordenamento Espanhol, conforme o art.1.1 do Código Civil²²⁰, serão apreciados fundamentos de decisões judiciais, até para percepção da aplicabilidade do direito aos casos concretos, de igual ou diferenciada maneira que no Brasil. Com

²¹⁸ CARVALHO, Weliton. **Direito comparado: método ou ciência?** Revista de informação legislativa: v. 45, n. 180, out/dez. 2008. p.144. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176559> > Acesso em: 14.05.2017.

²¹⁹ LOBO, Michel. **A formação do conhecimento no campo do Direito e das Ciências Sociais: questões teórico-metodológicas.** In: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito. Vol. 17, nº2, 2015. p.51.

²²⁰ ESPANHA, Código Civil, 1889. Art.1.1: “Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.”

relação a legislação, serão destacadas duas leis: a Lei de Seguridade Social (LGSS) e a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL).

Neste capítulo serão destacadas as principais discussões, a nível de direito comparado e na temática dos acidentes de trabalho, entre os sistemas juslaborais espanhol e brasileiro. Assim, foi dividido nos seguintes tópicos: a) considerações iniciais da responsabilidade empresarial por acidentes laborais na Espanha: a Lei Geral da Seguridade Social (LGSS); b) aplicabilidade do *punitive damages* no ordenamento jurídico espanhol; c) responsabilidade penal no meio ambiente do trabalho; d) teoria do risco na Espanha: breve exposição da Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL).

4.2 Considerações da responsabilidade empresarial por acidentes laborais na Espanha: a Lei Geral da Seguridade Social (LGSS)

O Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, aprovou a reforma da Lei Geral da Seguridade Social espanhola (LGSS), unificando as modificações normativas da matéria entre os anos de 1994 a 2015²²¹. Igualmente no Brasil, o conceito de acidente de trabalho está germinado dentro do sistema da Seguridade Social.

Conforme o art.156.1 da LGSS, acidente de trabalho é definido como “toda *lesão* corporal que o trabalhador sofra com ocasião ou por consequência do trabalho que execute por *conta alheia*”. No ordenamento jurídico espanhol, o acidente laboral extrai um elemento estático, pelas expressões “*conta alheia*”²²² ou “*lesão*”, e um elemento dinâmico que provém da relação de causalidade entre o trabalho e a força lesiva²²³.

A doutrina espanhola compreende o elemento dinâmico da força lesiva nos acidentes de trabalho *latu sensu*, exteriorizado não apenas por um ato de violência extrema, como uma lesão instantânea, mas também um ato gradual, a exemplo das enfermidades causadas pelo trabalho. De modo semelhante, a Lei nº 8.213/91 no Brasil, em seu art.19, não explicita a possibilidades de modalidades diferentes de lesão (instantânea e gradual) para acidentes de trabalho, transferindo o

²²¹ A única exceção das unificações legislativas, realizadas pelo Real Decreto Legislativo 8/2015, em matéria de Previdência Social na Espanha é a Lei que versa sobre o Regime Especial dos Trabalhadores do Mar (Lei 47/2015).

²²² Os trabalhadores por conta alheia abarcam os profissionais do art.2 do Estatuto dos Trabalhadores, sendo, portanto, trabalhadores autônomos economicamente. Em caso de acidente de trabalho, estes receberão uma cobertura (seguro) de incapacidade temporal ou enfermidades profissionais, nos moldes do art.317 da LGSS.

²²³ GIMÉNEZ, Daniel Toscani. SORIANO, Héctor Clark. **Accidentes de trabajo: concepto, determinación y responsabilidades**. 1ª ed. Editora Aranzadi: Pamplona. 2016. p.17-18.

encargo para a doutrina, ao passo que a legislação se refere de modo genérico aos acidentes de trabalho.

O modo gradual de lesão nem sempre significa uma enfermidade laboral pois, “uma agressão física que causa uma doença mental, a causalidade é direta, similar a um acidente em sentido *stricto* como um ato súbito e violento (...)”²²⁴. Contudo, outra alternativa é a doença se desenvolver lenta e progressivamente pela relação de causalidade de natureza laboral.

Na Espanha, nos termos do art.157 da LGSS²²⁵, as enfermidades profissionais são consequências de alterações na saúde que tenham como premissa a atividade laboral na empresa²²⁶ e estejam especificadas no quadro de doenças profissionais estabelecido pelo Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade.

A Lei brasileira de Benefícios trata nos arts.20 e 21 de situações de equiparação acidentes de trabalho típicos como nos casos de doença profissional, doença do trabalho, eventos que tenham o acidente como causa única ou concausa, e por último, as hipóteses de acidente sofridas pelo empregado dentro ou fora do local e no horário de trabalho. A *mens legis* da Lei nº 8.213/1991 considera acidente de trabalho o evento com fato lesivo decorrente do exercício da atividade prestada, ou seja, um desvio do objetivo da prestação de serviços estabelecido no contrato de emprego.

Convergente ao raciocínio, a Lei espanhola orienta-se por um rol taxativo de situações para equiparação a infortúnios. Assim, o art.156.2 da LGSS considera como acidente de trabalho: a) acidente de trajeto para o lugar de trabalho; b) por ocasião ou consequência do desempenho de cargos eletivos de caráter sindical²²⁷; c) ocorridos por ocasião ou consequência de tarefas ordenadas

²²⁴ GIMÉNEZ, Daniel Toscani. SORIANO, Héctor Clark. **Accidentes de trabajo: concepto, determinación y responsabilidades**. 1ª ed. Editora Aranzadi: Pamplona. 2016. p.39.

²²⁵ ESPANHA, Lei da Seguridade Social, 2015. Art.157: Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

²²⁶ RODENAS, María José Romero. **Las enfermedades del trabajo y otros supuestos asimilados al concepto de accidente de trabajo en la reciente práctica judicial española**. Revista de Direito do Trabalho, ano 42, vol.167, jan/fev 2016. p.226.

²²⁷ O representante sindical é o delegado eleito conforme a previsão do art.10.1 LOLS (Lei Orgânica de Liberdade Sindical) que irão representar os trabalhadores em geral e os filiados do Sindicato. O empregado eleito continua pertencendo a empresa e, em caso de um acidente no exercício da função representativa, será qualificado como acidente de trabalho.

pelo empregador ou para o bom funcionamento da empresa; d) atos de salvamento com conexão ao trabalho; e) enfermidade com causa exclusiva na execução da atividade laboral; f) enfermidades ou danos anteriores (preexistentes) e agravados pelo acidente sofrido; g) enfermidades intercorrentes e outras doenças derivadas do acidente (majoritariamente de natureza psicológica).

Não é uma tarefa fácil assegurar que a origem ou causa da doença do empregado sobreveio do ambiente de trabalho, a fim de evitar a confusão com as enfermidades comuns. *Exempli gratia*, a gripe contraída por funcionário da empresa pode ter sido derivada do trabalho? Em *hard cases* como esse, o art.156.3 da LGSS²²⁸ dispõe da presunção, “salvo prova ao contrário, que são constitutivas de acidente de trabalho as lesões que sofra o trabalhador durante o tempo e lugar de trabalho”. Logo, se os sintomas da gripe surgirem no local e horário de trabalho, haverá inversão do ônus da prova para a empresa a fim de evidenciar que o empregado não fora contagiado pelo vírus através de outro empregado.

Desde a sentença do Tribunal Supremo (STS) de 17 de junho de 1903, as enfermidades no trabalho estão inclusas na modalidade de “lesões” em oposição às enfermidades comuns. No ordenamento espanhol, as enfermidades mentais não estão tipificadas no Real Decreto (RD) nº 1299/2006²²⁹, fazendo-se necessária uma interpretação extensiva do conceito amplo de acidente de trabalho (art. 156.1 da LGSS).

Em virtude da proteção da dignidade do empregado²³⁰, a jurisprudência espanhola enquadrrou enfermidades mentais tais como a síndrome de *burn out*²³¹ e o suicídio, ambas decorrentes do assédio moral (*mobbing*), aos acidentes de trabalho – tornando-se, quando associados, concausas.

Anterior ao *burn out* e ao suicídio, deve-se analisar a sua causa: o assédio moral (*moobing*), que “(...) consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa”²³², podendo ser vertical, decorrente de hierarquia, ou horizontal, entre colegas. Segundo Hirigoyen, cabe à empresa contar no seu regulamento interno a

²²⁸ Este artigo não se aplica aos acidentes *in itinere*, pois o empregado não está em tempo e lugar de trabalho.

²²⁹ Estabelece um quadro de enfermidades profissionais no Sistema de Seguridade Social com critérios para sua notificação e registro.

²³⁰ ESPANHA, Real Decreto Legislativo 1/1995. Art.4.2 : “(...) e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (...)”.

²³¹ Também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional: possui sintomas como falta de concentração, estresse e desinteresse pelo trabalho devido as rotineiras pressões sofridas dentro do meio laboral.

²³² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. p.77.

vedação expressa da prática do *mobbing*, imputando sanções administrativas aos infratores, além de “(...) educar pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho”²³³.

Quanto à síndrome de *burn out*, para a legislação brasileira, a partir da Portaria nº 1339 de 18 de novembro de 1999 e o Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, esta enfermidade foi introduzida na lista de doenças profissionais relacionadas ao trabalho e equiparada a acidente de trabalho, nos termos do art.20, I da Lei 8.213/91. Nesse sentido, a jurisdição trabalhista no Brasil tem entendimento consolidado de que, constatado o nexo causal entre os sintomas do efeito *burn out* no empregado e as condições impostas no meio ambiente de trabalho, é devida equiparação ao infortúnio laboral²³⁴.

Outrossim, merece atenção o suicídio. Conforme Margarida Barreto e Selma Venco, da precarização do mundo do trabalho, com humilhações cotidianas que abalam a estrutura emocional do trabalhador (ameaças, solidão, falta de companheirismo, medo, etc.), trazem consequências nocivas de exaustão mental e destroem a solidariedade no meio do trabalho²³⁵. Desde 2009, em consequência da crise econômica, a Espanha vive uma depressão conjuntural pelas constantes reestruturações da organização do trabalho, corroborando para o desemprego e precarização do trabalho, o que a faz um dos três países da Europa com maiores taxas de suicídio, perdendo apenas para Finlândia e Bélgica²³⁶.

O Tribunal Superior de Justiça de *Andalucía*, em Recurso de *Suplicación* nº 866/2013, decidiu que o suicídio pode derivar de uma enfermidade profissional desde que haja uma relação de causalidade com o trabalho. Nos autos, a depressão sofrida pelo empregado provinda da angústia e tensão no meio ambiente laboral desencadeou no suicídio. Desta forma, a jurisprudência espanhola tem equiparado o suicídio ao acidente de trabalho pois o ato de vontade de gerar a própria morte pode ser motivado pelas condições de trabalho fornecidas pelo empregador. A seguir, uma rápida análise da evolução na jurisprudência espanhola sobre o tema:

(...) resume las distintas posturas adoptadas por ese Tribunal desde un primer pronunciamiento efectuado el 31 de marzo de 1952, y otros en los que se excluía la

²³³ HIRIGOYEN, Marie-France. Ob, cit., p.319-320.

²³⁴ Ver: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº RR-9593320115090026. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026> > Acesso em: 17.05.2017.

²³⁵ BARRETO, Margarida. VENCO, Selma. **Da Violência ao Suicídio no Trabalho**. In: Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho. Organizadores: Margarida Barreto, Nilson Berencheim Netto, Lourival Batista Pereira. 1ª ed. São Paulo: Matsunaga, 2011. p.242.

²³⁶ BARRETO, Margarida. VENCO, Selma. Ob, cit., p.236.

posibilidad de que el suicidio de un trabajador pudiera ser calificado como derivado de accidente de trabajo, hasta que se dejó abierta esa posibilidad en la sentencia de 28 de enero de 1969 , y se acabó admitiendo en la de 29 de octubre de 1970 , en la que se calificó como derivado de accidente de trabajo el suicidio provocado por una situación de trastorno mental, producida a su vez por las vicisitudes y secuelas de un accidente de trabajo (...)²³⁷ (Grifo nosso)

Todavia, no direito brasileiro, pelo entendimento da 6ª turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos do processo nº RR-750-25.2011.5.12.0012, o suicídio é uma morte por iniciativa própria do empregado, caracterizada a culpa exclusiva da vítima, logo, é indevida a equiparação ao acidente de trabalho e inexistente qualquer enfermidade. Observa-se:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE FATAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. O eg. Tribunal Regional, amparado na conclusão do inquérito policial e nos depoimentos das testemunhas, **consignou que a morte da ex-empregada resultou de iniciativa própria de abrir a porta do veículo e lançar-se para fora do caminhão da empresa, quando este se encontrava em movimento. Caracterizada a ocorrência de culpa exclusiva da vítima, não há de se falar em responsabilidade do empregador quanto à reparação do dano sofrido.** Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 7502520115120012, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 05/02/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2014) (Grifo nosso)

Ademais, o art.5º, I, “a.1”, da Resolução do Conselho Nacional de Seguro Privado CNSP nº 114/04 enceta que o suicídio ou sua tentativa, para fins de equiparação, é uma espécie de acidente pessoal, não sendo devida a cobertura de seguro privado feito pelo empregador²³⁸.

O ordenamento brasileiro ainda não admite o direito à indenização para empregados que cometem suicídio por alteração psicológica decorrente da atividade laboral. Assim, o suicídio não será analisado pelo operador do direito como uma enfermidade ocupacional equiparada a acidente de trabalho, pois o evento é considerado de ato próprio e escolha da vítima.

Neste aspecto, é evidente o avanço da jurisprudência espanhola sobre o tema em razão das causas de o suicídio acontecer estarem diretamente relacionadas às péssimas condições psicológicas oferecidas na prestação de serviços pelo empregador e o descumprimento de normas de medicina, saúde e segurança do trabalho.

O art.156.4 da LGSS afirma que a força maior relacionada a execução do trabalho e conduta dolosa ou de imprudência temerária da vítima na atividade laboral são consideradas acidentes de

²³⁷ Ver: ESPANHA, Tribunal Superior de Justiça de Andalucía, Recuso de Suplicación nº 866/2013. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=7022998&links=suicidio%20%22866%2F2013%22&optimize=20140415&publicinterface=true>> Acesso em: 17.05.2017.

²³⁸ Ver: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº AIRR 9953420115050011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133943987/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9953420115050011/inteiro-teor-133944012>>. Acesso em: 17.05.2017.

trabalho²³⁹. Além disso, o legislador explica, em rol taxativo, que raios, insolação²⁴⁰ e outros fenômenos análogos da natureza, quando hipóteses estranhas ou não ao trabalho, jamais são equiparados a acidentes de trabalho.

De modo semelhante, no Brasil, o art.21, “e”, da Lei nº 8.213/90 equiparou “desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior” a acidentes de trabalho, contudo, não há equiparação para os atos de dolo ou imprudência temerária do acidentado. A opção do legislador de não abordar a matéria só reforça a competência constitucional da justiça do trabalho de processar e julgar ações que versam sobre a responsabilidade patronal (art.114, VI da Constituição) em acidentes de trabalho. Logo, cabe ao magistrado decidir sobre a culpa *latu sensu* da empresa.

No Brasil, a imprudência temerária do acidentado, dada a realização incorreta do serviço, não configura de imediato a responsabilidade patronal, ainda que se trate de atividade de risco, pois é necessário verificar a existência de culpa exclusiva da vítima. Nesse sentido, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL. Tendo ocorrido a execução do trabalho de **forma incorreta pelo próprio trabalhador**, que agiu com imprudência na realização da tarefa, implicando em sua culpa exclusiva no acidente, exclui -se a responsabilidade do empregador, ainda que se tratasse de atividade de risco, como preconiza o artigo 927 do Código Civil. (TRT-2 - RO: 00024042120125020261 SP 00024042120125020261 A28, Relator: LUCIANA CARLA CORREA BERTOCCO, Data de Julgamento: 16/06/2015, 3ª TURMA, Data de Publicação: 24/06/2015) (Grifo nosso)

Já o art.393 do Código Civil brasileiro diz que “o devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado”. Isso exprime o rol exemplificativo do art.156.4 da LGSS, em razão do empregado ter o direito à indenização em decorrência da causalidade, independente da natureza do evento, visto que a aplicação da responsabilidade objetiva a atividades intrinsecamente arriscadas.

²³⁹ No item “3.1 Teoria do risco na Espanha: breve análise da Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL)” será explicado as causas de exoneração da responsabilidade do empregador.

²⁴⁰ No Brasil, a OJ-SDI-1 nº173, I e II do TST delimita a concessão de adicional de insalubridade apenas para atividades de exposição ao calor acima dos limites de tolerância: “I-Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto, por sujeição a radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3214/78 do MTE). II – Tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE”. Ainda assim, independente do adicional de insalubridade percebido pelo empregado, a radiação solar no direito brasileiro pode ser equiparada a acidentes de trabalho se comprovada a enfermidade como consequência da prestação de serviços, por exemplo, o desenvolvimento de câncer de pele pela exposição excessiva ao sol no exercício do labor.

Desta forma, o fato da natureza (extraordinário e inevitável) será excludente do nexo causal apenas se não estiver relacionado a atividade empresarial.

4.3 Aplicabilidade do *Punitive Damages* no ordenamento jurídico espanhol e brasileiro

O instituto da responsabilidade surge no sistema jurídico para repressão do ilícito, respeito às leis e promoção da paz social nas relações de trabalho²⁴¹. Nessa lógica, a responsabilidade civil trabalhista estabelece as seguintes funções para proteção do empregado contra a sua super exploração: reparatória, compensatória e punitiva.

A função reparatória considera a recuperação do *status quo ante* do bem jurídico violado. Contudo, é discutível a restituição integral do dano, pois a obrigação pecuniária do agente à vítima é insuficiente na violação de direito com natureza extrapatrimonial. Na seara trabalhista, por exemplo, o desrespeito da empresa às normas de medicina, saúde e segurança do trabalho ferem direitos personalíssimos do empregado e a restituição da lesão de caráter indisponível do empregado é apenas uma tentativa insuficiente de sanar o dano.

Semelhante à função reparatória, a compensação de danos “entrega à vítima um valor substitutivo ao dano causado, em virtude da impossibilidade ou impossibilidade de se fazer retornar ao *status quo ante*”²⁴². O prêmio de consolação à vítima pode ser perigoso para incentivar a empresa para a prática de ilícitos, já que bens jurídicos mais valiosos como a dignidade do obreiro (com danos graves e irreversíveis) são objetos da ilicitude em prol de interesses patrimoniais – lucros ilícitos – do empregador.

As funções reparatória e compensatória espelham a teoria do *compensatory damages*, “na medida em que se voltam contra condutas reincidentes e que causam prejuízos à coletividade como um todo”²⁴³. No Brasil, o art.5º, X da Constituição de 1988²⁴⁴ e o art.944 do Código Civil²⁴⁵ afirmam estas funções no princípio da restituição integral do dano em casos de responsabilidade civil, com foco na proteção da vítima.

²⁴¹ DA CUNHA, Eduardo Maia Tenório. **Responsabilidade civil trabalhista e a doutrina dos “punitive damages” na justiça do trabalho brasileira**. Revista LTr, legislação brasileira, v.78, n.5, p.542-553, maio 2014. p.545.

²⁴² DA CUNHA, Eduardo Maia Tenório. Ob. cit., p.546.

²⁴³ FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p.136.

²⁴⁴ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.5º, X: “(...) são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

²⁴⁵ BRASIL, Código Civil de 2002. Art.944: “a indenização mede-se pela extensão do dano”.

Por último, a função punitiva, na qual está direcionada no desestímulo do infrator e evitar novos ilícitos a partir da natureza inibitória da reprovação da conduta. Aqui, insere-se a teoria do *punitive damages* que possui uma finalidade de prevenção/pedagógica e de punição em sentido estrito. A finalidade preventiva está no controle dos comportamentos e conscientização social, ao passo que “preservação de um direito é muito mais importante do que a reparação por ele causado²⁴⁶”, enquanto a finalidade de punição *strictu sensu* repreende o comportamento do agressor ao pagamento de um *plus* pecuniário para além da extensão do dano.

A teoria do *punitive damages*, surgida no sistema de *Common Law*, baseia-se em uma “indenização de caráter punitivo consistente em uma quantidade pecuniária superior à que corresponde para reparar danos e prejuízos causados à vítima, justificada pela especial gravidade que reveste a conduta do prejuízo, geradora esta de um alto grau de indignação na sociedade²⁴⁷”. Apesar das diferenças, os países com sistema de *Civil Law* têm utilizado a função punitiva da responsabilidade civil, ainda que de forma limitada.

Segundo Michael J. Sandel, em um caso verídico analisado no livro “*O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado*”, o número de atrasos dos pais aumentou em escolas israelenses que estavam cobrando uma multa para os que não se atrasassem ao buscar seus filhos, já que os pais encaravam a multa como uma taxa escolar²⁴⁸. Como o valor da multa era muito baixo, os pais incorporavam o custo para manter os filhos por mais tempo na escola e não como punição pelo atraso. Assim, o senso de obrigação dos pais para buscar os filhos estava minimizado pelo pagamento de multa, o que fazia os pais se sentirem menos responsáveis pelos filhos.

Nesse sentido, a obrigação patronal é mantida pela função punitiva da responsabilidade, com a fixação de valor superior à lesão gerada à vítima, dado que a vida humana é um bem jurídico superior ao salário ou indenização que se receba. Assim, a empresa sofre um desestímulo de optar pelo pagamento de indenizações decorrentes de péssimas condições de trabalho fornecidas.

No Brasil, a teoria do *punitive damages* tem previsão no art.5º, V da Constituição, na qual “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, **além** da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Percebe-se, então, o caráter punitivo da responsabilidade civil. Todavia, a

²⁴⁶ FERRO, Thania Maria Bastos Lima. A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho. São Paulo: LTr, 2016. p.136.

²⁴⁷ ESPADA, Julen Llorens. La reparación del daño derivado de accidente de trabajo. 1ª ed. Editora Bomarzo S.L.: Albacete. 2016. p.52.

²⁴⁸ SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado**. Trad. De Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. p.117.

legislação brasileira admite a aplicação limitada em razão da violação do critério de aferição da culpa pela extensão do dano (art.944 do Código Civil); *bis in idem* na esfera penal e civil; enriquecimento ilícito da vítima com o valor da condenação e incentivo a indústria de indenizações (“loteria judiciária”).

Para o direito do trabalho brasileiro, a fixação do valor para indenização punitiva nos acidentes de trabalho será feita por critérios subjetivos da jurisprudência e em sede exclusiva de danos morais (ou extrapatrimoniais), arbitrada de forma não exorbitante, de acordo com a vedação do enriquecimento sem causa da vítima. Nesse sentido, conforme a decisão da 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A Corte Regional manteve a condenação no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), arbitrado na sentença a título de indenização por dano moral, em observância aos princípios do arbitramento equitativo, da proporcionalidade e da razoabilidade, insertos no art. 5º, V e X, da CF/1988, e **valendo-se da teoria do valor do desestímulo (punir, compensar e prevenir), levando em conta a extensão do dano, a potencialidade e a gravidade da lesão (art. 944 do CCB).** Ressalte-se que jurisprudência desta Corte Superior, **em tocante ao -quantum- indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando orientação de que a revisão do valor somente é possível quando exorbitante ou insignificante a importância arbitrada a título de reparação de dano moral, o que não ocorreu, na espécie.** Incólumes, pois, os arts. 477 e 478, da CLT, 186 do Código Civil e 5º, V, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 1451003120085090195, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 21/05/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014)²⁴⁹ (Grifo nosso)

O argumento do enriquecimento sem causa da vítima utilizado pela jurisprudência na fixação do *punitive damages* é bastante incoerente, tendo em vista que há efetivamente a causa para a indenização: o acidente de trabalho sofrido pelo empregado! O enriquecimento tem uma causa logo, é lícito. Consoante a Juíza do TRT da 22ª Região, Thania Maria Bastos Lima Ferro, se o enriquecimento não for da vítima, ele será da empresa, e, portanto, completamente ilícito, pois os interesses individuais não podem prevalecer sobre os interesses sociais²⁵⁰.

Outro erro para limitação da aplicação da função punitiva está pelo convencimento dos operadores do direito de um possível acréscimo no número de ações na justiça do trabalho, a

²⁴⁹ Ver: BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº RR-1451003120085090195. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960894/recurso-de-revista-rr-1451003120085090195> >. Acesso em: 19.05.2017.

²⁵⁰ FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p.147.

chamada “loteria judiciária”. Este argumento não é válido, pois o direito de ação não significa provimento da ação, em razão da apreciação do mérito pelo “livre convencimento” do magistrado. Logo, o direito constitucional de ação, nos termos do art.5º, XXXV, da Constituição Federal²⁵¹, pertence a todo indivíduo e não pode ser abdicado por se partir de uma falsa generalização da litigância de má-fé para todas as ações trabalhistas movidas pelo empregado.

No direito laboral espanhol, também como modelo *Civil Law*, possui critérios objetivos como a não proteção ao trabalho seguro para fins de aplicação da teoria do *punitive damages* nos acidentes de trabalho e um acréscimo de 30% a 50% no valor da prestação beneficiária pago pela empresa, consoante o art.164 da LGSS que enceta:

(...) 1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de **un 30 a un 50 por ciento**, cuando la lesión se **produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones**, o cuando **no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo**, o las de **adecuación personal a cada trabajo**, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. (...) (Grifo nosso)

O Tribunal de Justiça da *Cataluña*, em decisão de Recurso de *Suplicación* nº 7490/2016, confirma a aplicabilidade do art.164 da LGSS quanto a omissão empresarial em medidas de segurança e higiene no trabalho. Vejamos:

(...) se interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que desestimó su pretensión consistente en que se imponga solidariamente un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene (...), para las que prestaba sus servicios cuando sufrió un accidente de trabajo (...). (...) en materia de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, condenando solidariamente a las empresas codemandadas a que satisfagan a la demandante (...) **un recargo del 30%** de las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo que sufrió el día 24 de febrero de 2014.²⁵² (Grifo nosso)

A justiça brasileira e a espanhola afere o *plus* indenizatório (dano punitivo) pela capacidade econômica do ofensor a partir dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A intenção da função punitiva não é provocar uma falência na empresa, todavia, punir o empregador pelos ganhos com o ato ilícito.

²⁵¹ BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Art.5º, XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

²⁵² Ver: ESPANHA, Tribunal de Justiça da Cataluña. Recurso de Suplicación nº 7490/2016. Disponível em: < <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8017900&links=164%20LGSS%20accidente%20de%20trabajo&optimize=20170516&publicinterface=true> > Acesso em: 19.05.2017.

Ademais, o art.183.2 da LRJS (Lei Reguladora da Jurisdição Social) “preceitua a capacidade do tribunal de pronunciar-se sobre a quantia que considere suficiente para ressarcir danos a vítima (...)”²⁵³. Apesar da teoria do desestímulo – *punitive damages* – estar legislada na Espanha, se comparada ao direito brasileiro (fonte apenas jurisprudencial), ambas limitam sua aplicação, tendo em vista *o bis in idem* com a responsabilidade penal, contudo, é discutível o argumento do enriquecimento sem causa da vítima.

4.4 Responsabilidade penal no meio ambiente do trabalho

O Código Penal espanhol possui, no título XV, a tutela dos direitos dos trabalhadores, denominado “*De los delitos contra los derechos de los trabajadores*”. Com relação aos infortúnios laborais, o art.316 da legislação penal²⁵⁴ admite prisão de 6 meses a 3 anos junto a multa de 6 a 12 meses para infração das normas de prevenção de riscos laborais com objetivo de que os empregados executem a prestação de serviço com medidas necessárias de seguridade e higiene no meio do trabalho. Logo, o crime, por natureza formal e de perigo concreto, pressupõe a não obrigatoriedade da ocorrência dos acidentes laborais, bastando somente o descumprimento das obrigações da Lei de prevenção de riscos laborais (Lei 16/1995) para sua consumação.

O delito do art.316 do CP espanhol está sustentado pelo dever do poder público de velar a segurança e higiene no trabalho, previsto no art.40.2 da Constituição da Espanha²⁵⁵. Para o uso do termo “*medios necesarios*” no artigo citado, a doutrina e a jurisprudência tem admitido uma interpretação teleológica que incluem os meios materiais (*e.g.* equipamentos de proteção individual), imateriais (*e.g.* formação, informação e organização) e a “ (...) vigilância e controle da utilização efetiva por parte dos trabalhadores dos meios proporcionados”²⁵⁶.

²⁵³ ESPADA, Julen Llorens. **La reparación del daño derivado de accidente de trabajo**. 1ª ed. Editora Bomarzo S.L: Albacete. 2016. p.53.

²⁵⁴ ESPANHA, Código Penal, 1995 (Lei Orgânica 10/1995). Art.316: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los *medios necesarios* para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”

²⁵⁵ ESPANHA, Constituição de 1978. Art.40.2: “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

²⁵⁶ GIMÉNEZ, Daniel Toscani. SORIANO, Héctor Clark. **Accidentes de trabajo: concepto, determinación y responsabilidades**. 1ª ed. Editora Aranzadi: Pamplona. 2016. p.172.

Ademais, o art.317 da legislação penal²⁵⁷ funciona como uma extensão: a imprudência também tipifica a infração presente no artigo anterior já mencionado. Outrossim, conforme o art.318²⁵⁸, em caso de pessoa jurídica empregadora, a responsabilidade será imposta aos administradores responsáveis pelas medidas de proteção do meio laboral. Nesse sentido, “a sentença de 11 de dezembro de 2003, o julgado penal 3 (três) de Barcelona aplicou o art.318 CP e disse que são responsáveis pessoalmente, (...), os administradores encarregados ou encarregados do serviço (...)”²⁵⁹ em prol do trabalho digno obreiro.

Em comparação com o direito brasileiro, o preceito do art.318 do CP espanhol lembra o instituto da desconsideração da personalidade jurídica do art.50 do Código Civil de 2002²⁶⁰, no entanto, os requisitos são diferentes. Enquanto, no Brasil, a desconsideração ocorre nas hipóteses de confusão patrimonial e desvio de finalidade, na seara criminal espanhola a desconsideração ocorre na exposição do empregado a risco previsíveis. Além disso, a desconsideração do art.50 tem efeitos meramente civis, em contrapartida, a desconsideração da legislação penal espanhola (para delitos contra o direito dos trabalhadores) possui efeitos penais.

No Brasil, o art.19, §2º da Lei 8.213/1991²⁶¹ considera contravenção penal, punível com multa, caso a empresa seja omissa no cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho. Da mesma maneira que a legislação espanhola, não é necessário que o acidente ocorra para tipificação da infração penal, todavia, a lei previdenciária brasileira declara a conduta como infração de menor potencial ofensivo.

O elemento que distingue o crime de uma contravenção é a lesão do bem jurídico tutelado pelo Direito Penal, visto que pelo grau de sua significância será definida a espécie de infração da conduta do ofensor. No Brasil, quando o legislador admitiu como contravenção penal o desrespeito

²⁵⁷ESPANHA, Código Penal, 1995 (Lei Orgânica 10/1995). Art.317: “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”

²⁵⁸ ESPANHA, Código Penal, 1995 (Lei Orgânica 10/1995). Art.318: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”.

²⁵⁹ HERRERO. Mª Teresa Carrancho. **Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de lo riesgos laborales**. Las Rozas, Madrid: La Ley, 2010. p.339.

²⁶⁰ BRASIL, Código Civil, 2002. Art.50: “Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”.

²⁶¹ BRASIL, Lei 8.213, 1991. Art.19, §2º: “Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”.

da empresa em cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho, ele desvaloriza o bem jurídico da vida ou à saúde do trabalhador, no entanto, este mesmo bem jurídico está protegido através de infração criminosa no art.132 do CP²⁶² (crime de perigo para a vida ou a saúde de outrem), por exemplo. O que promove esse descompasso nas normas brasileiras?

Preliminarmente, é irrelevante a diferença entre os sujeitos passivo e ativo do crime do art.132 do Código Penal para o art.19, §2º da Lei 8.213/1991, no qual, por ter um direcionamento ao ambiente laboral, apenas restringe as figuras do sujeito ativo – empresa – e passivo – empregado. Talvez a razão para “contravenção penal punível com multa” seja encontrada na dificuldade de sanção penal do empregado, comumente uma pessoa jurídica.

Deste modo, uma opção para solução da questão seria utilizar o instituto da desconsideração da personalidade do art.318 do CP espanhol para punir com restrição de liberdade os responsáveis pela omissão, tipificando a conduta como crime. Isto preencheria a função garantidora do bem jurídico pela prevenção geral, de toda coletividade, e especial, da empresa, presentes no Direito Penal. Mesmo assim, é infeliz a interferência do Direito Penal para obrigar o empregador a cumprir com as normas de segurança, ao passo que a proteção e valorização do trabalhador deve partir da consciência do empresário.

4.5 Teoria do Risco na Espanha: breve exposição da Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL)

Na Espanha, as normas do Código Civil sobre responsabilidade civil também são aplicadas para os infortúnios laborais. No art.1902 do Código Civil (CC) espanhol, infere-se no sentido subjetivo de responsabilidade do agente, bem semelhante ao art.186 do CC brasileiro²⁶³, ao atribuir aquele “(...) que por ação ou omissão causar dano a outro, intervindo com culpa ou negligencia, está obrigado a reparar o dano causado”. Assim, a culpa patronal pelo descumprimento de um dever preexistente é a razão para a reparação do dano causado ao trabalhador.

Todavia, o aumento dos riscos gerados pela industrialização tornou insuficiente o modelo de responsabilidade pela culpa. “O dano e a sua reparação não devem ser aferidos pela medida da

²⁶² BRASIL, Código Penal, 1940. Art.132: “Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. (...)”.

²⁶³ BRASIL, Código Civil, 2002. Art.186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

culpabilidade (...)”²⁶⁴ em situações da existência de um dever geral de cuidado para atividades de risco, pois esta deriva de uma atividade perigosa ou que implique um risco considerado anormal²⁶⁵.

Nesta perspectiva, a responsabilidade sem a culpa e a inversão da carga probatória foram inseridas na Espanha pelo art.1903 do Código Civil²⁶⁶ a fim de ressarcir o dano gerado à vítima. No entanto, o art.1903 do Código espanhol traz uma norma de aplicação extensiva (em razão da legislação espanhola ter sua promulgação em 1889), referente à responsabilidade dos pais pelos filhos, para outras situações que não seja obrigatória a culpa *latu sensu* a fim de constatar o dever de indenizar. Mesmo assim, o Código Civil espanhol demonstrou-se insuficiente, sem previsão legal expressa que pudesse definir o risco laboral nas relações de emprego.

A teoria do risco criado em infortúnios laborais teve sua primeira referência na Espanha pela Lei de Acidentes de Trabalho de 30 de janeiro de 1900 (*Ley Dato*), substituindo a valoração da culpa empresarial pela obrigação de ressarcimento decorrente do risco criado. A atual Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL)²⁶⁷ estipula os princípios de ação preventiva²⁶⁸ (art.4.1 LPRL) no combate dos riscos, inclusive em sua origem (art.15.1 LPRL), como também da eficácia, coordenação e participação (art.4) entre os entes estatais, empresários, trabalhadores e entidades representativas. Nesse sentido, aufere Marcelo Azevedo Chamone:

(...) A Lei (...) ordena a atuação dos entes estatais com competência em matéria preventiva e a participação nessa atuação dos empresários e trabalhadores por meio de suas organizações representativas, indo além do cumprimento meramente formal da regulamentação positivada, com ênfase bastante acentuada **nas práticas preventivas, sobretudo através da informação dos reais riscos derivados do trabalho, e levando em conta as características pessoais dos trabalhadores, adaptando as práticas de trabalho do homem**²⁶⁹. (Grifo nosso)

Outrossim, consoante o art.4.2 da LRPL, risco laboral é “a possibilidade de um trabalhador sofrer um determinado dano derivado do trabalho. Para qualificar um risco pela sua gravidade, se valoram conjuntamente a probabilidade de que se produza o dano e a severidade do mesmo”.

²⁶⁴ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. São Paulo: LTr, 2008. p. 142.

²⁶⁵ HERRERO, M^a Teresa Carrancho. **Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de lo riesgos laborales**. Las Rozas, Madrid: La Ley, 2010. p.135.

²⁶⁶ ESPANHA, Código Civil, 1889: “La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.”

²⁶⁷ Lei 31/1995, de 8 de novembro.

²⁶⁸ ESPANHA, Lei de Prevenção de Riscos Laborais, 1995. Art.4.1: “Se entenderá por *prevención* el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

²⁶⁹ CHAMONE, Marcelo Azevedo. **Responsabilidade civil nas relações de emprego por acidente ou doença relacionados ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p.36.

Inexiste Lei no Brasil que verse sobre o risco específico laboral. Entretanto, o Ministério do Trabalho brasileiro, através da Norma Regulamentadora (NR) nº 5, estabeleceu a organização, competência e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), órgão fiscalizador e de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. No lugar da atuação da CIPA, a LPRL prevê uma cooperação do setor público com o privado junto aos sindicatos para fiscalização das condições de trabalho.

A NR nº 9, elaborada também pelo Ministério do Trabalho do Brasil, criou o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) com finalidade de preservação da saúde e integridade do empregado por medidas de controle dos riscos no meio ambiente do trabalho, dado um plano estratégico com as etapas (art.9.3 NR nº9): a) antecipação e reconhecimento dos riscos; b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia; e) monitoramento da exposição aos riscos; f) registro e divulgação dos dados.

Semelhante ao sistema brasileiro de prevenção de riscos laborais, a LRPL torna obrigatório um plano de identificação dos riscos laborais a ser elaborado pelo empresário. Neste aspecto, pelo sistema geral de gestão das empresas (art.16.1 LPRL), o empregador desenvolve, em ordem de etapas: a) *evaluación* inicial dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com medidas preventivas e identificação de riscos evitáveis (art.16.2, “a”, LPRL); b) *planificación* de atividades preventivas para eliminar ou reduzir riscos (art.16.2, “b”, LPRL); c) *ejecución* das atividades preventivas por meios materiais, humanos, econômicos ou técnicos (art.16.2, “b”, LPRL).

Na Espanha, a cultura preventiva em normas de riscos profissionais tem aplicação dificultosa em decorrência da atual precariedade do trabalho. José Luis Moreneo Pérez e Belén del Mar López Insua afirmam que “(...) *nuestro tiempo (de crisis económica) que desautoriza e invierte el modelo constitucional de protección en esta materia, primando la razón de mercado sobre la razón de las personas*”²⁷⁰.

Hoje, a eficácia da LPRL tem sido restrita a unilateralidade do empregador espanhol para desenvolver planos de prevenção de risco nas empresas, já que as negociações coletivas perdem força como fonte de Direito do Trabalho, em prol da individualização do assunto nos contratos de trabalho, contribuindo para a precarização do mercado laboral. O risco laboral é matéria de direito

²⁷⁰ INSUA, Belén del Mar López. PÉREZ, José Luis Monereo. **El derecho a la prevención: un análisis del modelo organizativo preventivo español**. In: Ley de prevención de riesgos laborales: una revisión crítica, veinte años después. Directores: Cristóbal Molina Navarrete, Manuel García Jiménez, Manuel Soriano Serrano. Madrid: Cef, 2016. p.79.

coletivo dos empregados, se tratado pelo mistério de quem será a vítima, além da solidariedade empresarial para reparação do dano, caso ocorra.

A alternativa para o equilíbrio entre um momento de crise econômica e respeito à segurança do trabalho está no pensamento empresarial de melhorar a qualidade de emprego e condições laborais, visto que as ótimas condições de saúde do empregado trarão as seguintes consequências: aumento da produtividade, aumento da competitividade da empresa, diminuição dos infortúnios laborais e diminuição de auxílios previdenciários da Seguridade Social. Assim, o setor privado seria também um suporte do governo espanhol para a saída da crise econômica no setor público²⁷¹.

Ainda em análise da LPRL, a responsabilidade pelo risco empresarial dispensa uma conduta antijurídica. É um dever inerente ao empresário capaz de adotar medidas necessárias para danos previsíveis e evitáveis para garantir a *obligación geral* de seguridade e saúde laboral dos trabalhadores (art.14.1 LPRL). A jurisprudência espanhola ressalta o caso fortuito/força maior, culpa de terceiros e culpa exclusiva da vítima como causas de exoneração da responsabilidade, pela inevitabilidade do evento. Observa-se:

(...) el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por **fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros** no evitable por el empresario [argumentando los artículos 1105 del Código Civil y 15.4 de la LPRL], pero en todo estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible **causa de exoneración**, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasiobjetivos en que la misma está concebida legalmente... y en el caso, del relato fáctico no se deduce que la causa de la caída del actor, que no llevaba guantes, se produjera porque **la empresa hubiera incumplido el plan de prevención**, por lo que en él se dispone sobre el vertido de materiales a plantas inferiores, llenado de los contenedores, evacuación de escombros prescindiendo de los tubos de vertido, sin que se haya acreditado tampoco por el damnificado, conexión, según la descripción del accidente, entre la presencia de escombros en la zona de trabajo en el curso de unas obras de rehabilitación y en horario de trabajo, con la desgraciada caída que sufrió²⁷². (Grifo nosso)

²⁷¹ AVELLANEDA, Renée Scott. BARCO, Nuria Martínez. PÁEZ, Juan Carlos Naranjo. TELLO, Manuel Carlos Alba. **La prevención de riesgos laborales a través del diálogo social: especial referencia a la experiencia de concertación Andaluza**. In: Ley de prevención de riesgos laborales: una revisión crítica, veinte años después. Directores: Cristóbal Molina Navarrete, Manuel García Jiménez, Manuel Soriano Serrano. Madrid: Cef, 2016. p.167.

²⁷² Ver: Tribunal Supremo de 30 de junho de 2010, no Recurso nº 4123/2008 e Tribunal Superior de Justiça de Madrid de 04 de abril de 2016, no Recurso nº 643/2015. ESPANHA, Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Recurso de Suplicación nº 643/2015. Disponível em: <
<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7684795&links=RIESGO%20CASO%20FORTUITO&optimize=20160527&publicinterface=true> > Acesso em: 24.05.2017.

No Brasil, a teoria do risco está presente no art.927, parágrafo único, do Código Civil de 2002²⁷³ e, por se tratar de norma genérica, possui aplicação indiscutível no Direito do Trabalho e, de igual modo ao Código espanhol, o risco criado pelo empregador torna-o responsável pelas lesões sofridas pelo empregado, conforme a doutrina de *Louis Josserand*²⁷⁴. Desta forma, ainda que hajam diferenças quanto ao modo de legislar o risco empresarial, a estrutura dogmática da teoria do risco na comparação Brasil-Espanha é bastante semelhante.

²⁷³ BRASIL, Código Civil, 2002. Art.927: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

²⁷⁴ FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho**. In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1180.

5. CONCLUSÃO

Historicamente, o trabalhador esteve suscetível a situações de risco para resguardo da produção, num contexto de super exploração da mão de obra. No entanto, o objeto de um contrato de trabalho não se limita a prestação de serviços do empregado, contudo, expande-se para proporcionar um meio ambiente saudável ao obreiro.

Nesse sentido, é na Etapa da Qualidade de vida do trabalhador, contemporânea ao Estado Democrático, que se percebe o valor social do trabalho deve ser inserido no desenvolvimento econômico da empresa. Assim, florescem técnicas de melhoria do ambiente laboral através da responsabilidade social da empresa em fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho junto ao dever estatal de proteção ao patamar civilizatório mínimo, conforme o rol de direitos estabelecidos no art.7º da Constituição Federal.

Todavia, mesmo com a indisponibilidade das normas trabalhistas, o empregador em ação ou omissão pode causar dano ao obreiro e fica obrigado a conceder indenização, inclusive, independente de culpa caso o evento acidente decorra do risco criado pelo meio laboral. Desta forma, a relação de trabalho, numa lógica de assunção dos riscos da empresa, coloca a empresa passiva a responsabilização objetiva em justificativa à justiça distributiva.

No Brasil, há também em razão da solidarização dos riscos pelo Estado que exige o auxílio-acidente obrigatório (art.7º, XXVIII, da Constituição) para subsistência da vítima devido à sua incapacidade laboral provocada pelo infortúnio. Este benefício pago pela Previdência Social não compensa a indenização por responsabilidade civil do empregador, visto a finalidade indenizatória de reparação do dano deste último.

A proteção acidentária pela Lei nº 8.213/91 equipara os acidentes típicos de trabalho às doenças profissional e ocupacional, pois é possível que o empregado sofra um dano advindo do ambiente laboral em um espaço prolongado no tempo. Ademais, um infortúnio corrobora para consequências jurídicas (interrupção, suspensão, o seguro acidente obrigatório e a indenização civil) ou social (readaptação na empresa onde ocorreu o acidente, sequelas de natureza médica e psicossociais) no contrato de trabalho.

Passamos, agora, para as conclusões da análise dos acórdãos de Embargos de Divergência ao TST publicados entre novembro de 2014 a fevereiro de 2017, no total de **27** decisões. Quanto a preponderância do sexo em acidente de trabalho, método indutivo indicou que, dos 10 acórdãos com morte do obreiro em acidentes de trabalho (das 16 decisões com atividade de risco), **20%** são

mulheres enquanto **80%** são homens. Isso representa a condição preexistente de discriminação à mulher para profissões inerentes ao risco.

Para as atividades prestadas no momento do acidente de trabalho, as atividades prestadas no momento do acidente com maior incidência foram a de “execução” com a de “usando veículo da empresa”, com **18,51%** e **29,62%**, respectivamente. Ambas atividades de risco por essência, os altos índices apontam para inobservância do empregador quanto à higiene, saúde e segurança, visto que considera a baixa qualificação acadêmica das atividades como sinônimo de não importância no combate aos riscos.

Nas espécies de dano com maior incidência em infortúnios, o material foi o mais mencionado, com **85,18%**, enquanto os danos moral e estético ficaram com **74,07%** e **18,51%** das menções. A razão está na preocupação do Reclamante na reparação do aspecto patrimonial, como se este fosse de maior relevância que a dignidade humana. O baixo percentual de dano estético se dá pela semelhança com o dano material e moral, de dificultosa distinção pelo Reclamante.

Também foi analisado o fato gerador da indenização, ou seja, o evento danoso responsável pelo direito à indenização. O maior índice encontrado foi o de morte do empregado, com **33,33%**, sendo que desse universo, **70%** estão relacionadas a responsabilidade objetiva (risco da atividade). Nesse contexto, fica a critério da função pedagógica da responsabilidade servir de parâmetro para a empresa desenvolver condições seguras e saudáveis no ambiente de trabalho.

A última conclusão retirada da análise jurisprudencial foi a respeito das teses da responsabilidade civil adotadas. Enquanto a responsabilidade subjetiva foi adotada em **44,44%** dos acórdãos, a objetiva foi adotada em **55,55%** das decisões, o que explica a não aplicação genérica do sentido objetivo de responsabilidade nos casos concretos pela SBDI-1 do TST. Destaca-se, ainda, a teoria quase-objetiva ou culpa presumida admitida quando houver necessidade de comprovação de culpa *latu sensu* pela inversão do ônus da prova.

Após os dados abordados na análise jurisprudencial, o direito comparado foi fonte substancial para um novo estudo da responsabilidade civil em acidentes laborais no Brasil. O intuito era de uma associação entre a Lei Geral da Seguridade Social (LGSS) a Lei nº 8.213/91 por um conceito semelhante de acidente de trabalho. Coube também ressaltar o avanço da jurisprudência espanhola aos temas da Síndrome de *burn out* e suicídio, considerados acidentes derivados do trabalho, se assim comprovados.

Outra questão bastante polêmica e discutida sobre a ótica do direito comparado foi a aplicabilidade do *Punitive Damages* para responsabilidade do empregador em infortúnios laborais, pois é perfeitamente compatível esta teoria a Estados com sistema de *Civil Law* somado a função punitiva de desestímulo da inobservância das normas de segurança e saúde pelo empregador.

Não se pode esquecer da comparação do ordenamento brasileiro e espanhol feita à nível de infração penal para inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho. No Brasil, o art.19, §2º da Lei 8.213/91 considera contravenção penal ao passo que na Espanha a conduta está tipificada como crime no art.316 do Código Penal espanhol. Também foram esclarecidas semelhanças entre a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL) e a NR nº 9 que versa sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

De fato, o estudo pelo direito comparado implica a moderna legislação trabalhista vigente no Brasil, à nível de responsabilidade por infortúnios laborais. Como contraponto, a jurisprudência por mais que corresponda à aplicação da lei ao caso concreto, como observado nos acórdãos de Embargos de Divergência ao TST, não efetiva de forma plena o princípio tutelar na relação de emprego ao decidir, quanto a temas omissos pela legislação (como suicídio e Síndrome de *burn out*), nem sempre em benefício do empregador.

Conclui-se que a responsabilidade objetiva implica o dever de prevenção a infortúnios no meio laboral e admite a indenização ao empregado ainda nas situações de não contribuição da empresa no evento acidente. Tratando-se de um fato evitável, não convém utilizar as excludentes do nexo causal (fato da vítima, fato de terceiro, força maior ou caso fortuito) para eximir a responsabilidade do empregador. Desta forma, a culpa não é “do cavalo”.

**6. ANEXO I – PRINCIPAIS EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA CONHECIDOS ENTRE
NOVEMBRO DE 2014 E FEVEREIRO DE 2017**

Número do Processo	Data da Publicação	Sexo do empregado	Atividade prestada	Espécies de dano	Tese de Responsabilidade adotada pela SBDI-1	Fato gerador da indenização
E-RR 657- 35.2014.5. 04.0641	24/02/2017	Masculino	Operador de digestores de cozimento de gordura animal.	Dano material	Subjetiva (art.186, art.950 do CC)	Doença ocupacional
E-RR 163600- 10.2009.5. 16.0004	16/02/2017	Masculino	Motorista de ônibus	Dano moral	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC c/c art.2º da CLT)	Morte do empregado
E-ED-RR 214800- 41.2009.5. 09.0072	17/02/2017	Masculino	Motorista de ônibus	Dano moral, material e estético	Objetiva (art.734, 736 e 927, parágrafo único do CC)	Perda da capacidade laboral
E-RR 2093- 53.2013.5. 15.0125	02/02/2017	Masculino	Motorista e Eletricista de distribuição	Dano moral	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC)	Morte do empregado
E-ED-RR 1630.82.20 11.5.15.01 25	18/11/2016	Masculino	Pedreiro contratado pela empreiteira	Dano material, moral e estético	Subjetiva (art.186 e 942 do CC). Não aplicação da OJ 191 SBDI-1 por tratar-se de indenização civil.	Não informado
E-ED-RR 2260- 78.2009.5. 15.01.56	28/10/2016	Masculino	Não informada (acidente de trajeto)	Dano moral e material	Objetiva (art. 734,735,927, parágrafo único do CC)	Morte do empregado
E-ED-ED- RR 16800- 97.2008.5. 08.0124	26/08/2016	Masculino	Motorista de caminhão	Dano moral e material	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC)	Morte do empregado

Número do Processo	Data da publicação	Sexo do empregado	Atividade prestada	Espécies de dano	Tese de responsabilidade adotada pela SBDI-1	Fato gerador da indenização
E-RR 64700- 62.2009.5.16 .0013	01/07/2016	Masculino	Cobrador de ônibus coletivo	Dano moral, material e estético	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC)	Baleado. Lesão no braço e fratura exposta do úmero.
E-RR 176400- 13.2009.5.07 .0007	20/05/2016	Feminino	Motorista de ônibus	Dano moral e material	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC)	Morte do empregado
E-ARR 115.97.2012. 5.02.0461	08/04/2016	Masculino	Soldador. Após o acidente, foi assistente de almoxarifado	Dano material	Subjetiva (art.186, 950 do CC). Exercer outra função não anula a efetiva perda da capacidade de seu ofício à época do infortúnio, auferindo pela extensão do dano.	Doença ocupacional e Perda da capacidade laboral
E-RR 189600- 04.2007.5.20 .0005	15/04/2016	Feminino	Atividade com ruído excessivo (não informada com maiores detalhes)	Dano moral e material	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC). Concausas (art.21, Lei 8213/91) é fator para cálculo indenizatório.	Doença ocupacional e Perda da capacidade laboral
E-ED-RR 57685- 09.2006.5.10 .0015	18/12/2015	Masculino	Marceneiro	Dano material	Subjetiva (art.186, 950 do CC). Exercer outra função não anula a efetiva perda da capacidade de seu ofício à época do infortúnio, auferindo pela extensão do dano.	Perda da capacidade laboral

Número do Processo	Data da publicação	Sexo do empregado	Atividade prestada	Espécies de dano	Tese de responsabilidade adotada pela SBDI-1	Fato gerador da indenização
E-ED-Ag-ED-RR 34100-28.2006.5.15.0066	18/12/2015	Masculino	Operário de construção civil	Dano moral, material e estético	Subjetiva (art.7º, XXIX da CF). Para lesões ocorridas antes da vigência da EC nº 45/2004, prevalece a prescrição civil.	Doença ocupacional (lesão nos joelhos)
E-RR 166100-14.2007.5.02.0035	04/12/2015	Masculino	Manutenção preventiva e corretiva de elevadores	Dano moral e material	Subjetiva (art.186 do CC). Reexame de provas vedado pela Súmula 126 do TST. Não cabe verificar se o testemunho médico é mais ou menos que o laudo pericial.	Doença ocupacional.
E-RR 10191-31.2013.5.03.0167	06/11/2015	Masculino	Cobrador de ônibus	Dano moral	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC).	Abalo psicológico. Vítima de assalto
E-ED-RR 108800-78.2005.5.05.0133	09/10/2015	Masculino	Reparos em um posto de energia elétrica	Dano moral e material	Subjetiva (art.186 do CC). Não se trata de verbas trabalhistas, mas de natureza indenizatória. Legitimidade dos herdeiros (art.6, CPC/73). Ilegitimidade do espólio.	Morte do empregado
E-ED-RR 679-86.2012.5.12.0012	18/09/2015	Feminino	Empregado contratado pela empreiteira	Dano material	Subjetiva (art.186 e 942 do CC). Não aplicação da OJ 191 SBDI-1 por tratar-se de indenização civil paga pelo dono da obra.	Morte do empregado
E-ED-RR 400-78.2006.5.17.0010	28/08/2015	Feminino	Bancária	Dano moral	Objetiva. Ofensa a integridade física da autora. Pagamento em parcela única da indenização por dano moral (art.950, parágrafo único do CC).	Doença ocupacional

Número do Processo	Data da publicação	Sexo do empregado	Atividade prestada	Espécies de dano	Tese de responsabilidade adotada pela SBDI-1	Fato gerador da indenização
E-ED-RR 500.21.2004.5.02.0301	21/08/2015	Masculino	Cozinheiro	Dano moral	Subjetiva (art.7, XXVIII, da Constituição). Ausência de risco da atividade. Culpa por omissão nas normas de segurança, higiene e saúde ocupacional exigíveis.	Doença ocupacional
E-RR 147300-11.2005.5.12.0008	21/08/2015	Feminino	Auxiliar de enfermagem	Dano material	Subjetiva. Culpa por omissão. Incapacidade para o ofício, sendo devido o pensionamento (art.950 do CC)	Doença ocupacional
E-ED-RR 64440-93.2007.5.02.0255	22/05/2015	Masculino	Encanador	Dano material e moral	Objetiva (art.734, 735, 927, parágrafo único do CC). Risco da atividade que expunha a substâncias cancerígenas.	Doença ocupacional e morte do empregado
E-RR 958-81.2011.5.03.0069	24/04/2015	Masculino	Coleta de lixo domiciliar	Dano material e moral	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC e art.2º da CLT). Deslocamento em via pública até ao aterro sanitário em transporte fornecido pela empresa. Atividade de risco.	Morte do empregado
E-ED-RR 133700-20.2007.5.15.0120	19/12/2014	Masculino	Servente de lavoura na vinhaça	Dano material, moral e estético	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC). Atividade de risco. Esmagamento de dedo da mão esquerda.	Perda da capacidade laboral

Número do Processo	Data de publicação	Sexo do empregado	Atividade prestada	Espécies de dano	Tese de responsabilidade adotada pela SBDI-1	Fato gerador da indenização
E-ED-RR 146400- 42.2007.5.05 .0561	19/12/2014	Masculino	Não informada (mas executava serviço de vigilância e transporte de valores)	Dano moral	Objetiva. Atividade de transporte de valores. Risco. Desvio funcional por não contratar pessoal especializado, nos termos da Lei 7.102/1983.	Receio de o empregado ser vítima de assalto
RR-285- 53.2010.5.18 .0054	19/12/2014	Masculino	Não informada	Dano moral	Subjetiva. Inadmissibilidade da compensação da indenização por danos morais arbitrada judicialmente com o seguro de vida contratado pela empregadora.	Morte do empregado
E-RR 66800- 15.2008.5.04 .0512	19/12/2014	Masculino	Motociclista (vendedor externo)	Dano moral e material	Objetiva (art.927, parágrafo único do CC e NR-16, Anexo V do MTE). Empregado usava motocicleta da empresa no exercício da atividade de vendedor externo. Acidente de trânsito.	Perda da capacidade laboral (função do tornozelo direito)
E-RR- 22400- 84.2008.5.10 .0111	07/11/2014	Feminino	Educadora de adolescentes infratores	Dano moral, material e estético	Subjetiva. Teoria da culpa presumida. Inversão do ônus da prova em favor da vítima. Cabe a empresa demonstrar condições seguras de trabalho.	Lesão (Golpeada com chave de fenda por menor infrator)

7. REFERÊNCIAS

ALVES, Rayssa Castro. **Autonomia do dano estético na configuração da obrigação de indenizar**. In: Revista de Direito (Viçosa), v.6, p.211-246, 2014.

Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho: AEAT 2015/Ministério do Trabalho e Previdência Social ...[et al.]. – Brasília: MTPS, 2015, 918 p.

ANDRIETTA, Simone Aparecida de Oliveira. **Acidente do Trabalho. Histórico legislativo e a evolução da proteção dos direitos do cidadão**. São Paulo: UNIMEP, 2009, 291f. Monografia (Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba.

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. **Trabalho, Constituição e Direitos fundamentais: uma releitura do princípio da valorização do trabalho**. Revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, dez, 2012, disponível em < <https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1115/R%20DJ%20Trabalho%20e%20constituicao%20e%20direitos%20-%20eduardo.pdf?sequence=1> >. Acesso em 23.03.2017.

ARAÚJO, Romilda Ramos de. SACHUK, Maria Iolanda. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v.14, n.1, p.53-66, janeiro/março, 2007.

AREOSA, João. **O risco no âmbito da teoria social**. VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Área temática: Modernidade, Incerteza e Risco. n. 323. p.8. Disponível em: <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/323.pdf>. Acesso em: 09.04.2017.

AREOSA, João. DWYER, Tom. **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**. Configurações [periódico na Internet], 2010. Disponível em: < <http://configuracoes.revues.org/213> >. Acesso em 09.04.2017.

AVELLANEDA, Renée Scott. BARCO, Nuria Martínez. PÁEZ, Juan Carlos Naranjo. TELLO, Manuel Carlos Alba. **La prevención de riesgos laborales a través del diálogo social: especial referencia a la experiencia de concertación Andaluza**. In: Ley de prevención de riesgos laborales: una revisión crítica, veinte años después. Directores: Cristóbal Molina Navarrete, Manuel García Jiménez, Manuel Soriano Serrano. Madrid: Cef, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, Ed, 2004.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **A proteção social para as mulheres: em busca da cidadania**. In: Revista Magister de direito do trabalho, v.13, n.74, p.94-108, set/out. 2016.

BOURDIEU, Pierre. A força do direito. **Elementos para uma sociologia do campo jurídico**. In: O Poder simbólico. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand. 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Trad. Lucy Magalhães. Rio de Janeiro, Zahar, 1998.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Relação de trabalho: enfim o paradoxo superado**. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. Nova competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 3532020135040302. Relator: Kátia Magalhães Arruda. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 10 de abril de 2015. Brasília, 04 de abril de 2015. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180425411/recurso-de-revista-rr-3532020135040302/inteiro-teor-180425431> >. Acesso em: 30.03.2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº AIRR 9953420115050011. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133943987/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9953420115050011/inteiro-teor-133944012> >. Acesso em: 17.05.2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº RR-1451003120085090195. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120960894/recurso-de-revista-rr-1451003120085090195> >. Acesso em: 19.05.2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº RR-9593320115090026. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186850950/recurso-de-revista-rr-9593320115090026> > Acesso em: 17.05.2017.

CARVALHO, Nicolle Castro Assunção. **Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho: meio ambiente do trabalho e seus reflexos**. Brasília: IDP/EDB, 2016. 52f. Monografia (Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público.

CARVALHO, Weliton. **Direito comparado: método ou ciência?** Revista de informação legislativa: v. 45, n. 180, out/dez. 2008. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/176559> > Acesso em: 14.05.2017.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas. 2012.

CHAMONE, Marcelo Azevedo. **Responsabilidade civil nas relações de emprego por acidente ou doença relacionados ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

CLARES, Renata Pessoa. FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro – a igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. In: Revista LTr, legislação do trabalho, v.81, n.2, p.160-185, fev.2017.

COELHO, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho. FULGÊNCIO, Henrique Augusto Figueiredo. **Discriminação da mulher no mercado de trabalho atual: da premente necessidade de igualdade em face da realidade vivenciada pelas trabalhadoras.** In: XXIV Congresso Nacional do CONPEDI – UFMGFUMEC/DOM HELDER CÂMARA.

CUNHA, Sandra. **A responsabilidade civil do empregador e a situação do acidentado.** CIPA: Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes, v.35, n.49, p.28-53, ago. 2014.

DA CUNHA, Eduardo Maia Tenório. **Responsabilidade civil trabalhista e a doutrina dos “punitive damages” na justiça do trabalho brasileira.** Revista LTr, legislação brasileira, v.78, n.5, p.542-553, maio 2014.

Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho. Organizadores: Margarida Barreto, Nilson Berenchtein Netto, Lourival Batista Pereira. 1ª ed. São Paulo: Matsunaga, 2011.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna.** Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 22ª ed. Edições Loyola, São Paulo, 2012.

DA SILVA, Guilherme Oliveira Catanho. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.** 2015. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32202-38307-1-PB.pdf>>. Acesso em 27.03.2017.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Lara Parreira de Faria. **A revisitação do princípio da proteção pelo discurso constitucional trabalhista no Tribunal Superior do Trabalho.** In: Gabriela Neves Delgado; José Roberto Freire Pimenta; Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; Othon de Azevedo Lopes (Org.). **Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST.** 1ed.São Paulo: LTr Editora, 2015, v. 1, p. 38-50.

DELGADO, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Os Direitos Sociotrabalhistas como dimensão de Direitos Humanos.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v.79, n.2, abr/jun 2013, disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39825/008_delgado_ribeiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14.03.2017.

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Estado Democrático de Direito: Imperativos constitucionais convergentes sobre o direito civil e o direito do trabalho.** In: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho.** In: **Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Bismarck Duarte. MACIEL, Joelson de Campo. **O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b050305727cf58f>. Acesso em 29.03.2017.

DIAS, Clara Angélica Gonçalves Dias. **A responsabilidade civil do empregador diante dos riscos sociais que afetam a saúde e a integridade física do empregado**. 1ª ed. Curitiba, Editora CRV, 2016.

DOVAL, Adriana Navas Mayer. **Os acidentes e seus efeitos no contrato de trabalho: suspensão e interrupção**. Revista de Direito do Trabalho. v.40, n.158. jul/ago, 2014. p.237-255.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Tradução Eduardo Brandão. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DWYER, Tom. **Acidentes do trabalho: em busca de uma nova abordagem**. Rev. adm. Empres., São Paulo, v. 29, n. 2, p. 19-31, jun. 1989. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901989000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 10.04.2017.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O meio ambiente do trabalho – conceito, responsabilidade civil e tutela**. In: Revista LTr, Vol. 76, nº 11, nov. 2012. p.1333-1354.

ESPADA, Julen Llorens. **La reparación del daño derivado de accidente de trabajo**. 1ª ed. Editora Bomarzo S.L: Albacete. 2016.

ESPANHA, Tribunal Superior de Justiça de Andalucía, Recuso de Suplicación nº 866/2013. Disponível em:<<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7022998&links=suicidio%20%22866%2F2013%22&optimize=20140415&publicinterface=true>> Acesso em: 17.05.2017.

ESPANHA, Tribunal de Justiça da Cataluña. Recurso de Suplicación nº 7490/2016. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8017900&links=164%20LGSS%20accidente%20de%20trabajo&optimize=20170516&publicinterface=true>> Acesso em: 19.05.2017.

ESPANHA, Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Recurso de Suplicación nº 643/2015. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7684795&links=RIESGO%20CASO%20FORTUITO&optimize=20160527&publicinterface=true>> Acesso em: 24.05.2017.

FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FRAZÃO, Ana. **Risco da empresa e responsabilidade por acidentes de trabalho**. In: Revista LTr: legislação do trabalho, vol.80, n. 10, out. 2016. p.1179-1193.

FELISBINO, Aliny. **A Responsabilidade Civil Objetiva do Empregador no Acidente de Trabalho**. Repertório de Jurisprudência IOB, 1ª quinzena de abril de 2015, n. 07/2015, vol.III (Civil, Processual, Penal e Comercial). p.229-239.

GIDDENS, Anthony. **A Terceira Via**. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1999.

GIMÉNEZ, Daniel Toscani. SORIANO, Héctor Clark. **Accidentes de trabajo: concepto, determinación y responsabilidades**. 1ª ed. Editora Aranzadi: Pamplona. 2016.

GOMES, Isabela Monteiro. SANTOS, Michel Carlos Rocha. **Acidente de trabalho e reabilitação profissional: repercussões trabalhistas e previdenciárias**. In: Revista de Direito do Trabalho, v. 39, n.152, p.173-191, jul/ago, 2013.

HERRERO. Mª Teresa Carrancho. **Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de lo riesgos laborales**. Las Rozas, Madrid: La Ley, 2010.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Editora Boitempo. São Paulo. 1ª ed. 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

INSUA, Belén del Mar López. PÉREZ, José Luis Monereo. **El derecho a la prevención: un análisis del modelo organizativo preventivo español**. In: Ley de prevención de riesgos laborales: una revisión crítica, veinte años después. Directores: Cristóbal Molina Navarrete, Manuel García Jiménez, Manuel Soriano Serrano. Madrid: Cef, 2016.

JANELA da Alma. Direção de João Jardim e Walter Carvalho; Produção de Flávio R. Tambellini. Rio de Janeiro: Copacabana Filmes, 2002, 1 DVD (73 min).

JUNIOR, Amaury Rodrigues Pinto. **Considerações sobre a Lei nº 13.103/2015 e o exercício da atividade de motorista profissional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol.82, nº1, p.43-59, jan/mar, 2016.

KEYNES, John Maynard. **A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda**. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda.,1996.

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998.

LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. **Curso de direito processual do trabalho**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LOBO, Michel. **A formação do conhecimento no campo do Direito e das Ciências Sociais: questões teórico-metodológicas**. In: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito. Vol. 17, nº2, 2015. p.41-63.

LOPES, Marcelo da Costa Maciel. **EPI e implicações legais**. Caderno informativo de prevenção de acidentes (CIPA). Ano 36, v.36, n.428, maio 2015. p.86-89.

LUZ, Débora. **Vida após acidente e doença do trabalho**. In: Revista CIPA. v.36, n.43, p26-41, dez.2014.

MELHADO, Reginaldo. **Globalização. Terceirização e princípio da isonomia salarial**. Revista LTr. Vol. 60, nº10, 1996.

MELO, Raimundo Simão de. **Ações Acidentária na Justiça do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2011.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **A responsabilidade social na inclusão do trabalhador acidentado**. In: Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 19, vol. 76, jul-set. 2011.

MORAES, Pablo Douglas Almeida de. **Impactos da Lei nº 13.103/2015 sobre a proteção jurídica ao motorista profissional**. In: Revista LTr, ano 79, nº 6, junho de 2015, São Paulo.

MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 41, n.3, p.8-19, jul/set, 2001, disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf> >. Acesso em: 02.04.2017.

NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino. **Acidente do trabalho e suas consequências sociais**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Acidente de Trabalho e Seguro: um estudo crítico à luz dos valores constitucionais**. In: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.543-562.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.45, n.75, p.107-130, jan/jun.2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2013.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016**. Disponível em: < http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/SUMMARY_ES.pdf >. Acesso em: 24.04.2017.

PADILHA, Norma Sueli. **Responsabilidade social da empresa pela implementação do equilíbrio no meio ambiente do trabalho**. In: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo: RT, Ed. 2013. p.197-211.

Pesquisa nacional de saúde: 2013: acesso e utilização dos serviços de saúde, acidentes e violências: Brasil, grandes regiões e unidades da federação/IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. – Rio de Janeiro: IBGE, 2015. 100 p. Disponível em: < <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94074.pdf> >. Acesso em 26.04.2017.

PASTOR. Vicente Pedro Lafuente. VALLEJO DA COSTA, Ruth. **Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo**. 3ª ed. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2016.

TEMPOS Modernos. Direção: Charles Chaplin. 87 min. p&b. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=CozWvOb3A6E> >. Acesso em: 10.04.2017.

RAWLS, John. **Uma Teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da ANAMATRA mostram tendências dos juízes**. Disponível em: < http://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6 >. Acesso em 06/04/2017.

ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e adequado: a responsabilidade civil do tomador de serviços**. São Paulo: LTr, 2016.

RODENAS, María José Romero. **Las enfermedades del trabajo y otros supuestos asimilados al concepto de accidente de trabajo en la reciente práctica judicial española**. Revista de Direito do Trabalho, ano 42, vol.167, jan/fev 2016. p.225-253.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente de trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

SANDEL, Michael J. **O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado**. Trad. De Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SILVA, Fernanda Cláudia Araújo da. VIANA, Marcelo Gonçalves. **A responsabilidade civil do empregador e o acidente de trabalho: uma discussão face à proteção do acidentado**. In: Direitos Fundamentais Sociais na Contemporaneidade. São Paulo: LTr, 2014. p.127-146.

SOMBRA, Thiago Luís. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídicos-privadas: a identificação do contrato como ponto de encontro dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris. Ed. 2004.

SWIECH, Maria Angela Szpak; POZZOLO, Paulo Ricardo. **A regulamentação do trabalho do motorista profissional empregado: Leis 12.619/12 e 13.103/15.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 45, p. 151-220, out. 2015.

ZOLA, ÉMILE. **Germinal.** Editora Marin Claret. Disponível em: <
http://ciml.250x.com/archive/literature/portuguese/zola_germinal.pdf>. Acesso em: 26.05.2017.